

**WIELOWYMIAROWY
KWESTIONARIUSZ OCENY
PRACOHOLIZMU**

MALWINA SZPITALAK

**WIELOWYMIAROWY
KWESTIONARIUSZ OCENY
PRACOHOLIZMU**

**WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
JAGIELLOŃSKIEGO**

Publikacja finansowana przez Uniwersytet Jagielloński ze środków Instytutu Psychologii
Wydziału Filozoficznego

RECENZENT

Dr hab. Romuald Polczyk

PROJEKT OKŁADKI

Jadwiga Burek

© Copyright by Malwina Szpitalak & Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego
Wydanie I, Kraków 2012
All rights reserved

Niniejszy utwór ani żaden jego fragment nie może być reprodukowany, przetwarzany i rozpowszechniany w jakikolwiek sposób za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych oraz nie może być przechowywany w żadnym systemie informatycznym bez uprzedniej pisemnej zgody Wydawcy.

ISBN 978-83-233-3364-7



www.wuj.pl

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego
Redakcja: ul. Michałowskiego 9/2, 31-126 Kraków
tel. 12-631-18-81, tel./fax 12-631-18-83
Dystrybucja: tel. 12-631-01-97, tel./fax 12-631-01-98
tel. kom. 506-006-674, e-mail: sprzedaz@wuj.pl
Konto: PEKAO SA, nr 80 1240 4722 1111 0000 4856 3325

Serdecznie dziękuję Wszystkim, którzy w jakikolwiek sposób – udziałem w badaniach, udostępnieniem próby, pomocą techniczną czy wsparciem i ciepłym słowem – przyczynili się do przeprowadzenia przeze mnie badań i opisanie ich w tej książce.

Pragnę serdecznie podziękować przede wszystkim dr. hab. Romualdowi Polczykowi za systematyczny doping i ogromną pomoc.

Bardzo dziękuję także Agacie Cyganiewicz, która wzięła na siebie trud organizacji ostatniego z badań.

Dziękuję wreszcie moim Studentom – tym obecnym i tym niegdysiejszym – za to, że dają mi energię do pracy i motywację do rozwoju.

SPIS TREŚCI

1. Ogólny zarys problematyki pracoholizmu	9
1.1. Uwagi wstępne	9
1.2. Przeciążenie pracą a obciążenie pracą	11
1.3. Próba zdefiniowania zjawiska pracoholizmu	12
1.3.1. Definicja klasyczna i sposoby ujmowania pracoholizmu w literaturze przedmiotu	13
1.3.2. Pracoholizm rozumiany jako patologia	14
1.3.2.1. Pracoholizm jako uzależnienie	14
1.3.2.2. Pracoholizm jako analog anoreksji	16
1.3.2.3. Pracoholizm jako przejaw zaburzenia osobowości	17
1.4. Pracoholizm jako norma	17
1.5. Pracoholizm jako forma adaptacji	21
1.6. Charakterystyka pracoholika	22
1.6.1. Pracoholizm a płeć	22
1.6.2. Behawioralna charakterystyka pracoholika	23
2. Miejsce pracoholizmu w obowiązujących klasyfikacjach zaburzeń psychicznych	25
2.1. Pracoholizm a anankastyczne i narcystyczne zaburzenia osobowości	26
2.2. Pracoholizm a zespół wypalenia zawodowego	27
2.3. Pracoholizm a Wzór Zachowania A	28
2.4. Pracoholizm a zaburzenia kontroli nawyków i popędów	29
3. Źródła pracoholizmu	31
3.1. Teorie wyjaśniające genezę pracoholizmu	31
3.2. Przyczyny pracoholizmu	31
3.2.1. Rola osobowości w kształtowaniu pracoholizmu	34
3.2.2. Rola motywacji w kształtowaniu pracoholizmu	37
3.2.3. Rola rodziny pochodzenia w kształtowaniu pracoholizmu	38
4. Objawy, dynamika i następstwa pracoholizmu	41
4.1. Objawy pracoholizmu	41
4.1.1. Przymus pracy jako rdzenny objaw pracoholizmu	42
4.2. Dynamika pracoholizmu	43
4.3. Konsekwencje pracoholizmu	44
4.3.1. Funkcjonowanie społeczne	45
4.3.1.1. Relacje partnerskie	47
4.3.1.2. Relacje z dziećmi	50

4.3.1.3. Relacje koleżeńskie	54
4.3.1.4. Relacje społeczne w sytuacjach zawodowych.....	54
4.3.2. Funkcjonowanie emocjonalne	56
4.3.3. Funkcjonowanie poznawcze	58
5. Typologie pracoholików	61
5.1. Typologia Oatesa (1968)	61
5.2. Typologia Naughtona (1987).....	62
5.3. Typologia Robinsona (1989)	62
5.4. Typologia Fassel (1990)	63
5.5. Typologia Spence i Robbins (1992)	64
5.6. Typologia Scott, Moore i Miceli (1997).....	65
5.7. Typologia Peiperla i Jones (2001).....	66
5.8. Typologia Killinger (2007).....	67
6. Profilaktyka i psychoterapia osób uzależnionych od pracy.....	69
7. Metody pomiaru pracoholizmu	73
7.1. Skala WorkBAT Spence i Robbins (1992)	73
7.2. WART Robinsona i Philipsa (1995)	74
7.3. SZAP Golińskiej (2008).....	74
7.4. Skale do badania tendencji do zachowań pracoholicznych Mudracka i Naughtona (2001)	75
7.5. KOP Hornowskiej i Paluchowskiego (2007)	76
7.6. DUWAS Schaufeliego, Tarisa i Bakker (2004).....	77
7.7. UWES Schaufeliego i Bakker (2003).....	77
8. Badania własne	79
8.1. Cel badań własnych.....	79
8.2. Opis próby	79
8.3. Konstrukcja narzędzia	80
8.4. Wyniki	81
8.4.1. Wartości statystyk opisowych.....	81
8.4.2. Struktura czynnikowa narzędzia	87
8.4.3. Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej.....	103
8.4.4. Analiza rzetelności.....	111
8.4.4.1. Wyniki <i>alfy</i> Cronbacha i współczynnika rzetelności miedzypołówkowej Spearmana-Browna.....	111
8.4.4.2. Wyniki analizy stabilności czasowej.....	116
8.4.5. Analiza trafności	117
8.4.6. Normy	122
9. Podsumowanie wyników	129
10. Uwagi końcowe	131
11. Literatura cytowana.....	133
12. Aneks – Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu (WKOP).....	145

1. OGÓLNY ZARYS PROBLEMATYKI PRACOHOLIZMU

1.1. Uwagi wstępne

W polskim słowniku psychologii zarządzania uzależnienie od pracy rozumiane jest jako „utrata poczucia własnej indywidualności, zdominowanie życia przez wykonywaną pracę bądź sprawy zawodowe” (Bortkowski, Dyrda, Konarski i Rokicki, 2001, s. 100). Pracoholikiem można się stać w każdym wieku i w każdym zawodzie (Mieścicka, 2002, por. Wojdyło, 2003). Co więcej, nie powinno się, jak w licznych swoich publikacjach przekonuje Wojdyło (np. 2003, 2004), ograniczać pracoholizmu jedynie do sfery funkcjonowania zawodowego. Pracoholizm może dotyczyć każdej czynności ukierunkowanej na cel, którą podmiot traktuje jak pracę. Pracoholizmu mogą zatem doświadczać nie tylko osoby aktywne zawodowo, ale również np. studenci (Wojdyło i Buczny, 2010), czy nawet osoby w okresie adolescencji (Killinger, 2007). Jak podkreśla Wojdyło (2010a), pracoholizm nie jest związany wyłącznie z kierowniczymi stanowiskami pracy; pracoholikiem może zostać także np. osoba pracująca fizycznie.

Problem pracoholizmu dotyka aż 5% populacji czynnej zawodowo (Machlowitz, 1980). Porter (2005) szacuje tę wartość na 25%. W swojej rozprawie doktorskiej Howerton (2004) podaje wyniki badań prowadzonych na populacji amerykańskich prawników. Wskaźnik rozpowszechnienia pracoholizmu w tej grupie wyniósł aż 26%. Rozpowszechnienie pracoholizmu w Kanadzie (wskaźnikiem była deklaracja i subiektywne odczucia osób badanych) osiąga nawet granicę 30% (Kemeny, 2002). W stosunkowo świeżych badaniach (Elowe, 2010) oszacowano rozpowszechnienie pracoholizmu w populacji ogólnej na 27–30%.

Interesujące wyniki badań prezentują Aziz, Adkins, Walker i Wuensch (2010). Przedmiotem ich zainteresowania było to, czy kultura, z jakiej pochodzi pracoholik, moderuje związek między pracoholizmem a funkcjonowaniem podmiotu. Wbrew oczekiwaniom nie zaobserwowano, aby przedstawiciele rasy białej przejawiali średnio wyższe nasilenie pracoholizmu niż osoby o czarnej barwie skóry. Pracoholizm wydaje się zatem problemem uniwersalnym, o szerokim zasięgu.

Źródłem znaczących problemów z diagnozą, leczeniem i promowaniem zachowań niepracoholicznych wydaje się fakt społecznej akceptacji pracoholizmu, co zauważył już autor pierwszej pracy na temat pracoholizmu, Oates (1971). Zdaniem

Killinger (2007), w naszej kulturze stale obecne jest przekonanie, że praca jest cnotą, a rozrywka – grzechem. Autorka ta twierdzi, że etos pracy i społeczny podziw angażowania się w pracę sprzyja pracowitości oraz spędzaniu wielu godzin nad różnymi zadaniami. Jak zauważa Golińska (2008), „większość niezaangażowanych obserwatorów dostrzega wyłącznie pozytywne strony »zapracowania«, a mianowicie zyski finansowe, prestiż w firmie, dobrobyt dla rodziny” (s. 12). Spruell (1987) określa pracoholizm jako „uzależnienie najbardziej nagradzane w naszej kulturze” (s. 44). Podobnego zdania jest Furnham (1997), który zauważa, że „w przeciwieństwie do innych form uzależnienia (...) pracoholizm jest często chwalony, nagradzany, oczekiwany, wręcz wymagany” (s. 220; por. Guerreschi, 2006). Robinson (2000) pisze z kolei, iż pracoholizm to „najlepiej ubrany problem XXI wieku” (s. 34).

LaBier (1989, por. Aziz i Zickar, 2006; Howerton, 2004) stwierdza, że obecnie wiele osób utożsamia sukces z osiągnięciami zawodowymi. Nie powinien więc dziwić fakt zwiększającej się w niebezpiecznym tempie liczby osób, które można by określić mianem pracoholików. Nadmierne zaangażowanie w aktywność zawodową ujmuje on terminem „karieryzm” (*careerism*), definiowanym jako „orientację życiową, w której jednostka rozpatruje karierę jako podstawowy i najbardziej istotny cel życia” (s. 11). Jednakże, jak zaznaczają Kalinowski, Czuma, Kuć i Kulik (2005), „prawdziwego” pracoholika wyróżnia fakt odczuwania wewnętrznego przymusu pracy (a nie np. motywacja osiągnięcia wysokiego statusu ekonomicznego). Pomimo tego – jak zauważa LaBier (1989) – także zachowania osoby pierwotnie „przymuszanej” do nadaktywności zawodowej mogą z czasem ewoluować w kierunku patologii.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż istnieją tzw. „organizacje pracoholiczne” (Scott, Moore i Miceli, 1997) skupiające osoby uzależnione od pracy (por. Fassel, 1990; Schaef i Fassel, 1988). W instytucjach takich rekrutacja na poszczególne stanowiska przebiega na zasadzie ukierunkowanej selekcji – pracę otrzymuje osoba przejawiająca cechy pracoholizmu. Do kategorii tej Scott i in. (1997) zaliczają też przedsiębiorstwa, które stosują różne formy „wymuszania” absolutnego poświęcenia się pracy i całkowitej dyspozycyjności, np. poprzez zastraszanie utratą pracy (por. Frąszczak, 2002). Schaef i Fassel (1988) podają kilka cech charakterystycznych dla organizacji pracoholicznych: (1) podstawowy cel istnienia organizacji jest przesłaniany poprzez dążenie do doraźnego sukcesu ekonomicznego; (2) pracownicy traktowani są instrumentalnie, a ich funkcjonowanie podporządkowywane jest celowi nadrzędnemu, jakim jest przetrwanie organizacji; (3) organizacja nastawiona jest na krótkoterminową gratyfikację; (4) nie szanuje się prywatnego życia poszczególnych pracowników; (5) w organizacji panuje bezosobowa atmosfera; (6) pracownicy odczuwają permanentny stres, a organizacja ukierunkowana jest na rozwiązywanie problemu systemu, z pominięciem problemów pojedynczych jednostek.

1.2. Przeciążenie pracą a obciążenie pracą

Zwyczajowo istnieje tendencja do utożsamiania pracoholizmu z bardzo intensywnym pracowaniem w wymiarze czasowym (Shimazu i Schaufeli, 2009). Także podstawę niektórych definicji pracoholizmu stanowiła kwestia czasowego obciążenia pracą. Na przykład Mosier (1983; por. Snir i Zohar, 2008) odwołuje się do kryterium ilościowego – stwierdza, że pracoholik to osoba pracująca przynajmniej 50 godzin tygodniowo¹. Nie jest to stanowisko popularne w literaturze przedmiotu – np. Shimazu, Schaufeli i Taris (2010) stwierdzają, że sprowadzanie pracoholizmu do liczby przepracowywanych godzin powoduje bagatelizowanie jego istoty. Nadmierne zaangażowanie w aktywność zawodową może bowiem wynikać z powodów „obiektywnych” (np. trudnej sytuacji materialnej), więc może być mylone z pseudopracoholizmem (por. Schaufeli, Taris i Bakker, 2008). Z poglądem Mosiera (1983) z pewnością polemizowałyby też Wojdyło (2003, por. Paluchowski i Hornowska, 2003), która dokonuje analizy porównawczej zjawiska obciążenia pracą oraz zjawiska przeciążenia pracą. To pierwsze, rozumiane jako obciążenie pracą w wymiarze czasowym, stanowi jedynie czynnik ryzyka wystąpienia uzależnienia od pracy (por. Bańka, 2005). Jeżeli osiągnie ono pewien punkt krytyczny – przechodzi w przeciążenie, które ma aspekt zarówno ilościowy (obiektywny), jak i jakościowy (subiektywny). Owo przejście dokonuje się w wyniku utraty przez podmiot poczucia znaczenia pracy. Jak argumentuje Wojdyło (2003), „...to nie duża ilość wykonywanej pracy, ale oparty na przzymusie sposób jej wykonywania sprawia, że praca wywołuje przeciążenie, co implikuje, że nawet niewielka jej ilość może prowadzić do tego stanu” (s. 37). Bańka (2005) stwierdza, iż „obciążenie pracą nie we wszystkich okolicznościach jest zjawiskiem patologicznym, ponieważ może być jedynie zjawiskiem patogennym (...). Przeciążenie pracą zawsze wiąże się z przekroczeniem punktu krytycznego, poza którym nie ma już dla organizmu człowieka żadnych pozytywów, lecz wyłącznie skutki patologiczne” (s. 306).

Średnią liczbę godzin przepracowywanych tygodniowo oraz podczas weekendów w zależności od rodzaju pracownika według typologii Spence i Robbins (1992) ilustruje tabela 1. Typologia Spence i Robbins (1992) zostanie dokładniej zaprezentowana w dalszych częściach pracy.

Z powyższych rozważań jasno wynika, że liczba godzin przepracowywanych w określonej jednostce czasu nie powinna stanowić kryterium diagnostycznego pracoholizmu. Jak zresztą wykazują wyniki niektórych badań (np. Ersoy-Kart, 2005; por. Snir i Zohar, 2008), związek między pracoholizmem a liczbą godzin pracy nie zawsze jest w ogóle istotny statystycznie. Taka zależność pojawiała się tylko w części badań (np. Aziz i Zickar, 2006; Bonebright, Clay i Ankenmann, 2000; Burke, 2001; Elowe, 2010). Wyniki innych wskazywały jednak na związek zaledwie słaby

¹ Wyniki badań na próbie amerykańskiej wskazują, że tyle właśnie pracuje przeciętnie pracoholik (Brett i Stroh, 2003). Jak natomiast podają Jacobs i Gerson (2004), aż 25% mężczyzn i 11% kobiet w Stanach Zjednoczonych pracuje dłużej niż 50 godzin tygodniowo.

(np. McMillian, Brady, O'Driscoll i Marsh, 2002). Co więcej, rezultaty niektórych analiz (Poppelreuter, 1997) świadczą o tym, że wśród pracoholików są jednostki pracujące krócej niż przeciętny pracownik. Wydaje się, że jest to wyraźny dowód na to, iż wyznacznikiem pracoholizmu jest bardziej styl pracowania czy motywacja do nadmiernego angażowania się w aktywność, niż liczba godzin przepracowanych w określonej jednostce czasu. Kompromisowe ujęcie kwestii czasowego zaangażowania się w pracę prezentują Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk i Lagerveld (2008). Definiują oni pracoholizm jako zjawisko złożone z dwu komponentów: (1) czasowego zaangażowania w pracę; (2) nieumiejętności jej przerywania (czyli przymusu pracowania).

Tabela 1

Średnia liczba godzin przepracowanych przez kobiety i mężczyzn w ciągu tygodnia oraz weekendu w zależności od typu pracownika (Spence i Robbins, 1992, s. 175)

Typ pracownika	Mężczyźni		Kobiety	
	tydzień	weekend	tydzień	weekend
Entuzjasta pracy	52,82	8,27	50,29	4,59
Nieentuzjastyczny pracoholik	49,27	5,45	45,86	7,19
Zrelaksowany pracownik	48,03	7,17	48,23	7,39
Niezaangażowany pracownik	44,24	3,57	45,33	5,67
Entuzjastyczny pracoholik	45,00	2,36	41,58	4,17
Rozczarowany pracownik	42,46	3,62	42,74	4,39

1.3. Próba zdefiniowania zjawiska pracoholizmu

Zjawisko pracoholizmu nie stanowi, wbrew pozorom, jedynie odpowiedzi na wymogi dzisiejszego rynku pracy, dążenia do awansu bądź ulegania modzie rywalizowania z samym sobą i innymi. Zakłócenia codziennego funkcjonowania wynikające z nadmiernego zaangażowania w czynności zawodowe opisywano już w pierwszej połowie ubiegłego stulecia (Ferenczi, 1919, za: Wojdyło, 2003). Zespół reakcji na brak pracy określano mianem „nerwicy niedzielnej”, natomiast obsesyjne zaangażowanie w pracę nazywano „szaleńcem pracy” (Gebattel, 1954, za: Wojdyło, 2003).

Na wstępie trzeba zaznaczyć, iż – wbrew nazwie – pracoholizmu nie powinno się ograniczać jedynie do aktywności o charakterze zawodowym. Jak już wyżej wspomniano, należy go rozpatrywać w kategoriach nadmiernego zaangażowania w jakąkolwiek aktywność ukierunkowaną na cel (por. np. Wojdyło, 2003). Wojdyło (2003) pisze o uzależnieniu od **zajęcia**. Jak zauważa Fassel (1990), pracoholik jest uzależ-

niony nie od tego, co robi w pracy, ale od samej czynności, czy – jeszcze precyzyjniej – od **obowiązku** pracowania. Pogląd ten jest dobrze ugruntowany empirycznie (np. Burke, 2000; Chamberlin i Zhang, 2009; Szpitalak, w druku).

Godne uwagi wydaje się również samo nazewnictwo wykorzystywane do określenia pracoholizmu. Wielu autorów stosuje synonimicznie różne pojęcia, takie jak: „nadmierne obciążanie się pracą” (Hornowska i Paluchowski, 2007, s. 11), „uzależnienie od pracy” (np. Wojdyło, 2005), „uporczywe zaangażowanie w pracę” (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009), „uzależnienie od czynności pracy” (Wojdyło, 2007). Wojdyło (2004) posługuje się nawet zestawieniem „wzór zachowania pracoholicznego (WZP)” (s. 56), w celu określenia „stylu aktywności, który cechuje uporczywą wytrwałość w postaci przymusu pracy” (tamże).

Niestety, pomimo ponadczterdziestoletniej historii definiowanie pracoholizmu wciąż sprawia niemało trudności. Jak dotąd, nie wypracowano jednej definicji tego zjawiska (Ng, Sorensen i Feldman, 2007; Taris i in., 2008). Nie uzgodniono również jednomyślnego stanowiska, jak pracoholizm powinien być rozpatrywany – czy tylko w kategoriach zaburzenia, czy może normy, czy też w obu tych wymiarach (np. Schaufeli, Taris i Bakker, 2006). Możliwe, że przyczyną niejednoznaczności w sposobie definiowania pracoholizmu jest brak jasności dotyczącej cech koniecznych do zdiagnozowania zjawiska i ich konfiguracji (Wojdyło, 2010a).

1.3.1. Definicja klasyczna i sposoby ujmowania pracoholizmu w literaturze przedmiotu

Termin „pracoholizm” (*workaholism*) został wprowadzony przez Oatesa (1968, 1971), który ujął pracoholizm jako bardzo silną, niekontrolowaną potrzebę pracowania, znacząco zakłócającą psychospołeczne funkcjonowanie jednostki, poziom jej satysfakcji z życia oraz stan jej zdrowia (s. 6–7).

Należy podkreślić, że zdecydowana większość definicji pracoholizmu kładzie nacisk na jego negatywny wpływ na jakość szeroko rozumianego funkcjonowania jednostki. Istnieją jednakże również takie definicje, których autorzy dostrzegają pozytywne aspekty pracoholizmu. W literaturze przedmiotu można więc znaleźć zarówno takie definicje, które pokazują patologiczną stronę pracoholizmu (i takich jest zdecydowanie najwięcej), takie, które ujmują pracoholizm w kategoriach normy, jak również takie, które dopuszczają pozytywne związki pracoholizmu z funkcjonowaniem podmiotu. Kwestie te rozważane są przez Szpitalak (2008). Będą one również zaprezentowane poniżej.

1.3.2. Pracoholizm rozumiany jako patologia

1.3.2.1. Pracoholizm jako uzależnienie

Już autor klasycznej definicji, Oates (1968, 1971), wiązał pracoholizm z uzależnieniem. Oates (1971) opisuje problem poprzez analogię do alkoholizmu (por. Golińska, 2006; Porter, 1996). Podobnie jak osoba uzależniona od alkoholu pracoholik odczuwa konsekwencje swego postępowania w zakresie pogorszenia zdrowia somatycznego, satysfakcji z życia oraz relacji interpersonalnych (Oates, 1971). Sugestie Oatesa (1971) związane z porównaniem pracoholizmu do alkoholizmu wykorzystują McMillan, O'Driscoll, Marsh i Brady (2001). Podają oni, iż – podobnie, jak w przypadku uzależnienia od alkoholu – w początkowej fazie pracoholizmu „zyski” dominują nad „kosztami”.

Ujmowanie pracoholizmu poprzez analogię do alkoholizmu zyskało wśród badaczy i teoretyków zjawiska dużą popularność. Zakładano, że rozwój zaburzenia i jego dynamika w przypadku obu tych uzależnień mają podobny przebieg. Podobnie jak osoby uzależnione od alkoholu osoby uzależnione od pracy cechuje brak poczucia kontroli nad zachowaniem, powtarzanie określonych form aktywności, racjonalizowanie motywów zachowania oraz wypieranie lęku związanego z własnym zachowaniem (Peele, 1977). Należy od razu zwrócić uwagę na fakt, że pracoholizm – traktowany jako uzależnienie – jest o tyle specyficznym uzależnieniem, iż nie jest on związany z przyjmowaniem substancji o działaniu psychoaktywnym (por. Klimasiński, 2000; Wojdyło, 2003). Zdaniem Sęk (2001) uzależnienie od substancji psychoaktywnych ma podłoże głównie fizjologiczne, natomiast uzależnienie od czynności – podłoże psychologiczne. Jednak fizjologiczne następstwa uzależnienia od czynności mogą być analogiczne do tych obserwowanych w przypadku uzależnienia od substancji psychoaktywnych (Griffiths, 2005). Wydaje się, że uzależnienie od substancji zewnętrznej należy wiązać z „zależnością”, uzależnienie od zajęcia zaś, takie jak np. pracoholizm – z nawykiem, uzależnieniem o charakterze bardziej behawioralnym (Guerreschi, 2006).

Również Spence i Robbins (1992) rozpatrują pracoholizm jako uzależnienie. Zakładają one, że pracoholik jest „zmuszony” do pracy nie w wyniku wymagań zewnętrznych lub poczucia przyjemności podczas wykonywania czynności zawodowych, ale poprzez wewnętrzny przymus i poczucie winy w wypadku ich zaprzestania. Autorki te utrzymują, iż warunkiem koniecznym do stwierdzenia pracoholizmu jest prezentowanie przez jednostkę „triady pracoholicznej” (*workaholic triad*), na którą składają się: (1) wysoki stopień zaangażowania w pracę; (2) poczucie wewnętrznego przymusu pracy oraz (3) niski stopień zadowolenia z pracy. Te trzy właściwości są od siebie wzajemnie niezależne. Odmienne konfiguracje komponentów triady pracoholicznej wyznaczają sześć typów pracowników (tamże). Model zaproponowany przez Spence i Robbins (1992) nie zyskał jednak poparcia w wynikach badań empirycz-

nych. Podczas gdy przymus pracy i zadowolenie² ujawniają się w wynikach badań empirycznych (np. Andreassen, Ursin i Eriksen, 2007; Burke, Oberklaid i Burgess, 2004; Kanai, Wakabayashi i Fling, 1996; McMillan i in., 2002), z proponowanej przez Spence i Robbins (1992) triady pracoholicznej zdaje się wypadać zaangażowanie (por. Wojdyło, 2010a; Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009). Jest to zresztą kolejny dowód na to, że pracoholizmu nie powinno się sprowadzać jedynie do wymiaru czasowego zaangażowania w aktywność. W tabeli 2 zaprezentowano charakterystykę poszczególnych typów pracowników w zależności od nasilenia każdego z komponentów „triady pracoholicznej”.

Tabela 2

Poziom zadowolenia z pracy, przymusu pracy oraz zaangażowania w pracę u przedstawicieli poszczególnych typów pracowników opracowany na podstawie analizy skupień (Spence i Robbins, 1992, s. 170)

Typ pracownika	Zaangażowanie	Przymus	Zadowolenie
Entuzjasta pracy	wysokie	niski	wysokie
Nieentuzjastyczny pracoholik	wysokie	wysoki	niskie
Zrelaksowany pracownik	niskie	niski	wysokie
Niezaangażowany pracownik	niskie	niski	niskie
Entuzjastyczny pracoholik	wysokie	wysoki	wysokie
Rozczarowany pracownik	niskie	wysoki	niskie

Morris i Charney (1983) wskazują na negatywne skutki „odstawienia”, jakich doświadcza pracoholik – lęk i depresję (por. Tennant, 2001). Na zakłócający wpływ uzależnienia od pracy na poszczególne dziedziny życia pracoholika zwracają również uwagę Minirth, Meier, Wichern, Brewer i Skipper (1981). Kolejną badaczką wiążącą pracoholizm z uzależnieniem jest Beilin (2001, por. Mieścicka, 2002). Porównuje ona pracoholizm do innych uzależnień i traktuje go jako zaburzoną kontrolę jednostki nad szkodliwymi konsekwencjami jej zachowania.

Porter (1996) odnosi pracoholizm do alkoholizmu poprzez opisywanie objawów „odstawieniowych” u pracoholika, takich jak np.: ból głowy, irytacja, rozdrażnienie, zaburzenia snu, zaburzenia ze strony układu pokarmowego. Należy jednak zauważyć, że o zespole abstynencyjnym w tradycyjnym rozumieniu w przypadku pracoholizmu można mówić jedynie metaforycznie (Hornowska i Paluchowski, 2007). Trudno bowiem zalecać pracoholikowi, jak to jest w przypadku alkoholizmu, całkowite „odstawienie”, czyli zaprzestanie pracowania.

Interesujące kryteria diagnostyczne pracoholizmu, w odniesieniu do alkoholizmu, proponuje Griffiths (2005, s. 98). Według niego, aby stwierdzić uzależnienie od pracy, należy zaobserwować u jednostki obecność takich objawów, jak: (1) wyrazistość pracy (*salience*) – rozumianą jako traktowanie pracy jako najważniejszej formy ak-

² Wymiar ten jest krytykowany przez Mudracka (2006), według którego stopień zadowolenia z pracy nie różnicuje pracoholików i niezaburzonych pracowników, ponieważ pracoholik może, ale nie musi odczuwać satysfakcji zawodowej.

tywności; (2) modyfikacja nastroju (*mood modification*) – praca stanowi podstawowy regulator emocji podmiotu; (3) tolerancja (*tolerance*) – związana z systematycznym wzrostem zapotrzebowania na pracę, tak by mogła ona spełniać swoje funkcje regulacyjne; (4) objawy odstawienia (*withdrawal symptoms*) – określane jako szeroko rozumiany (psychofizyczny) spadek jakości funkcjonowania podmiotu w sytuacji zaniechania aktywności; (5) konflikt (*conflict*) – narastające konflikty zarówno ze współpracownikami, jak i zakłócanie przez pracę innych sfer życia podmiotu; (6) nawrót (*relapse*) – skłonność do powtarzania destrukcyjnych zachowań, nawet po okresie utrzymywania kontroli nad angażowaniem się w aktywność.

Traktowanie pracoholizmu jako uzależnienia zyskało zwolenników także wśród polskich badaczy czy teoretyków. Na przykład, Kalinowski i in. (2005) opisują pracoholizm jako „uzależnienie od pracy, traktowane jako nadmierne, nieuzasadnione okolicznościami, wynikające z wewnętrznego przymusu i wpływające destrukcyjnie na człowieka i/lub otaczających ludzi zaangażowanie w pracę” (s. 6).

Pomianowski (1998) oraz Paluchowski i Hornowska (2003) także optują za ujmowaniem pracoholizmu w kategoriach uzależnienia. Nie zgadzają się z poglądami niektórych badaczy (np. Klimasiński, 2000), którzy sprowadzają uzależnienie do psychofizycznej zależności od określonej substancji chemicznej i negują zasadność operowania tym terminem w odniesieniu do zachowania ludzkiego. Paluchowski i Hornowska (2003) na podstawie analizy wyników badań wnioskują, że uzależnienie nie jest reakcją chemiczną, ale „doświadczeniem, które wyrasta z reakcji nawykowej jednostki na coś, co uważa ona za tak gratyfikujące i ważne, że nie może bez tego istnieć” (s. 303).

1.3.2.2. Pracoholizm jako analog anoreksji

Robinson (1996, 1998, 2000, 2001) przypisuje pracoholizm negatywnym uczuciom, których źródło tkwi w sztywnym przekonaniu pracoholika, iż stale musi robić „coś więcej”, by być wartościowym człowiekiem. Porównuje on pracoholizm do anoreksji. Podobnie jak u osoby cierpiącej na anoreksję obsesją jest kontrolowanie wagi i przyjmowanych posiłków, tak u pracoholika obsesją jest praca. Robinson stwierdza, że w przypadku obu zaburzeń jednostka stara się sprostać oczekiwaniom otoczenia, nigdy nie mogąc osiągnąć własnych, sztywnych i zawyżonych standardów. Według Robinsona pracoholicy wykazują tendencję do potępiania siebie za każdą pomyłkę. Osoby uzależnione od pracy wykorzystują aktywność zawodową jako czasowe podtrzymanie poczucia własnej wartości (tamże). Robinson (1996) definiuje pracoholizm jako „progresywne, niebezpieczne dla życia zaburzenie, w którym jednostka jest uzależniona od procesu wykonywania pracy i którego rezultatem jest dezintegracja rodziny i niemożność zapanowania nad nawykami związanymi z pracą oraz wszystkimi pozostałymi dziedzinami życia” (s. 447).

1.3.2.3. Pracoholizm jako przejaw zaburzenia osobowości

Częstym stanowiskiem, także w piśmiennictwie polskim (Golińska, 2008; Wojdyło, 2006, 2010a), jest traktowanie pracoholizmu jako przejawu nieprawidłowego funkcjonowania osobowości. Wojdyło (2010a) utożsamia uzależnienie od pracy z pracoholizmem osobowościowym (s. 26). Autorka ta definiuje pracoholizm jako

niezwiązaną z substancjami formę uzależnienia, syndrom o pewnych prawidłowościach, związany z obsesyjno-kompulsyjnym typem osobowości (...). Uzależnienie od czynności pracy o charakterze obsesyjno-kompulsyjnym, którego specyfikę wyznacza oparty na przymusie styl pracy (lecz nie jej ilość), przejawiający się w czterech głównych symptomach: ponadprzeciętnym wydatkowaniu energii na pracę, powtarzalności działania, wyznaczaniu sobie coraz to wyższych standardów wykonania zadania oraz nieumiejętności „wyłączenia się” (przejawiającym się głównie na poziomie poznawczym: w stałym myśleniu o pracy, analizowaniu działań sfinalizowanych i planowaniu przyszłych aktywności) (s. 26–27).

Golińska (2008) natomiast, poza odnośnieniem pracoholizmu do osobowości anankastycznej, pisze o jego związkach z osobowością narcystyczną.

1.4. Pracoholizm jako norma

Ideę rozpatrywania pracoholizmu w kategoriach zdrowia Wojdyło (2010a) uważa za „dosyć kontrowersyjne stanowisko” (s. 15) i umieszcza ją wśród wielu mitów związanych z rozumieniem zjawiska pracoholizmu. Schaufeli i in. (2008a) stanowczo stwierdzają, że włączanie do definicji pracoholizmu pozytywnej jego odmiany zaciemnia jego rozumienie. Niemniej jednak niektórzy autorzy są przekonani o możliwości występowania pracoholizmu w zdrowej, konstruktywnej postaci (np. Buelens i Poelmans, 2004; Cantarow, 1979; Kiechel, 1989; Machlowitz, 1980; Naughton, 1987; Sprankle i Ebel, 1987). Wydaje się, że nieporozumienie pomiędzy autorami zachodzi niemal wyłącznie na poziomie nazewnictwa, czy – dokładniej – klasyfikacji. To, co niektórzy badacze nazywają np. entuzjazmem pracy i lokują wśród typów pracoholizmu, inni określają podobnie, jednak twierdzą, że nie jest to rodzaj pracoholizmu, ale bardziej postawy wobec pracy czy aktywności. Poniżej przytoczono pokrótce stanowiska związane z tym zagadnieniem.

Wśród zdrowych form wysokiego zaangażowania w pracę (celowo nie operuje się tutaj terminem pracoholizmu) wymienia się: entuzjazm pracy (pasję pracy), pracoholizm sytuacyjny oraz Wzór Zachowania A (Wojdyło, 2010a). Te dwa ostatnie zostaną pokrótce zaprezentowane w innych częściach pracy. Jak zauważa Wojdyło (2010a), jednym z kryteriów różnicowania między pracoholizmem a entuzjazmem pracy jest to, że entuzjaści pracy mają poczucie sensu pracowania (nie pojawia się więc u nich po-

trzeba racjonalizowania dużego zaangażowania w pracę). Ponadto entuzjastów charakteryzuje większa kontrola nad aktywnością pracowania, polegająca przede wszystkim na umiejętności zaprzestania pracowania, a praca nie przybiera w ich przypadku charakteru kompulsji. Nie przejawiają oni również przymusu pracy (Taris, Schaufeli i Shimazu, 2010). Co więcej, entuzjaści pracy są zdolni do samorealizacji w pozazawodowych dziedzinach życia, pracoholicy natomiast nawet czynności niezwiązane z pracą traktują zadaniowo, w tym rozumieniu, że każda aktywność stanowi dla nich pewnego rodzaju wyzwanie i kolejną „pracę” do wykonania. Jak wynika z badań Burke’a (1999), entuzjastów pracy charakteryzuje też istotnie mniejsza skłonność do dystansowania się od pracy i wypalenia zawodowego. Killinger (2007) stwierdza także, iż na dalszych etapach uzależnienia od pracy pracoholik zaczyna nienawidzić swojej pracy. Pomimo tego, że praca nie daje mu żadnych pozytywnych doznań i staje się obiektem lokowania silnych negatywnych emocji, nie zaprzestaje aktywności. Killinger nie pisze wprawdzie o entuzjastach pracy, jednak wydaje się prawdopodobne, że „prawdziwy” pracoholik, w przeciwieństwie do entuzjasty pracy, zazwyczaj w końcu przejawia nienawiść względem aktywności, w którą się intensywnie angażuje.

Również Machlowitz (1980) eksponuje pozytywne aspekty pracoholizmu. Traktuje ona uzależnienie od pracy jako postawę wobec aktywności zawodowej, której istotnymi komponentami są wewnętrzne dążenie do bardzo intensywnej i długiej pracy oraz przejawianie zachowań wykraczających poza wymagania zajmowanego stanowiska pracy. Machlowitz przyjmuje skrajne stanowisko w kwestii pracoholizmu. Broni ona mianowicie hipotezy, jakoby uzależnienie od pracy wiązało się z *pozytywnymi* konsekwencjami dla jednostki (por. Schultz i Schultz, 2002; Spence i Robbins, 1992). Pomimo zintensyfikowania aktywności zawodowej oraz wydłużenia czasu jej trwania jednostka potrafi czerpać z niej wiele satysfakcji oraz pozytywnych wzmocnień. W wyniku przeprowadzonych przez siebie badań Machlowitz (1980) dochodzi do wniosku, iż pracoholicy tworzą *zdrową* i kreatywną grupę energicznych osób, które – chociaż same nie odczuwają zazwyczaj negatywnych skutków własnej nadaktywności zawodowej – powodują dyskomfort wśród członków swojej rodziny oraz współpracowników. Zdaniem tej autorki, pracują one nie dla polepszenia swojej sytuacji materialnej, ale przede wszystkim dla „zysków” o charakterze psychicznym (*psychic income*), rozumianych jako poczucie odpowiedzialności, sensowności, znaczenia, czy umiejętności wykorzystania nadarzających się możliwości.

Badania Machlowitz zostały od strony metodologicznej poddane krytyce przez Wojdyło (2003). Zauważa ona, iż porównywane były dwie nierównoliczne grupy o niewielkiej liczebności, wyłonione na podstawie wątpliwego kryterium. Możliwe jest, że w ramach jednej z grup zbadano w rzeczywistości nie pracoholików, ale entuzjastów pracy.

Interesujący pogląd dotyczący różnicowania pomiędzy pracoholikami a entuzjastami pracy przedstawiają Spence i Robbins (1992; por. Douglas i Morris, 2006). Podają one, że jednostki uzależnione od pracy w porównaniu z „entuzjastami pracy” prezentują: większe nasilenie perfekcjonizmu, niższy stopień delegowania odpowiedzialności za wykonanie zadań oraz większą częstotliwość występowania negatywnych konsekwencji zarówno dla zdrowia psychicznego, jak i fizycznego. Za

entuzjastów pracy Spence i Robbins (1992) uznają osoby wysoko zaangażowane w wykonywaną pracę, czerpiące z niej dużo satysfakcji i jednocześnie nieprzejawiające wewnętrznego przymusu pracowania.

Schultz i Schultz (2002, por. Wojdyło, 2003) również są przekonani o konieczności rozdzielania „pracoholików niezdrowych” (czyli „prawdziwych” pracoholików) oraz „pracoholików zdrowych” (czyli „entuzjastów pracy”). „Zdrowi” pracoholicy są ludźmi szczęśliwymi, mającymi niezaburzone relacje rodzinne oraz silne poczucie wsparcia społecznego. Przejawiają oni ponadto wysoką autonomię, satysfakcję z wykonywanej aktywności zawodowej i charakteryzuje ich różnorodność zadań w procesie pracy. Nadmierne zaangażowanie w pracę pracoholików „prawdziwych” stanowi natomiast konsekwencję uporczywego przymusu wewnętrznego, niepokoju lub braku poczucia bezpieczeństwa. Satysfakcja z pracy jest w tym wypadku zerowa lub skrajnie niska. Ponadto „pracoholicy niezdrowi” przejawiają, w porównaniu z entuzjastami pracy, znacznie wyższy poziom stresu oraz istotnie niższe wyniki na skalach zdrowia (Spence i Robbins, 1992). Pozytywne aspekty uzależnienia od aktywności zawodowej dostrzega również Cantarow (1979), która argumentuje, iż pracoholizm wywodzi się z „radości tworzenia” (s. 56).

Jak już zasygnalizowano, traktowanie pracoholizmu jako normy jest poglądem kontrowersyjnym (Wojdyło, 2010a). Biorąc pod uwagę na przykład doniesienia Spence i Robbins (1992), należy stwierdzić, że entuzjazm pracy nie jest tym samym, co pracoholizm, nie jest też jego odmianą (choć, zdaniem tych badaczek, pracoholizm może mieć formę zarówno entuzjastyczną, jak i nieentuzjastyczną). Wydaje się zatem, że istnieje entuzjazm pracy, podobnie jak istnieje pracoholizm; są to dwa odrębne zjawiska i nie powinny być traktowane jako przejaw jednego fenomenu. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że nie jest wykluczone, iż osoby uzależnione od pracy czy jakiegokolwiek aktywności odczuwają pozytywne emocje związane z tą właśnie aktywnością.

Systematyczne badania nad entuzjazmem pracy prowadzi zespół Schaufeliego (np. Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008; Shimazu i Schaufeli, 2009; van Beek, Taris i Schaufeli, 2011). Autorzy ci stworzyli klasyfikację skupiającą cztery kategorie pracowników: (1) pracownicy, którzy są niezaangażowanymi pracoholikami³ (*workaholic employees*); (2) pracownicy, którzy są zaangażowanymi niepracoholikami (*engaged employess*); (3) pracownicy, którzy są zaangażowanymi pracoholikami (*engaged workaholics*); (4) pracownicy, którzy nie są zaangażowani i nie są też pracoholikami (*nonworkaholic/nonengaged workers*) (van Beek i in., 2011). Badacze ci traktują entuzjazm synonimicznie z zaangażowaniem w pracę. Wydaje się to jak najbardziej uprawnione, jeśli za definicję zaangażowania w pracę przyjąć opis proponowany przez Kanungo (1982). W ujęciu tym zaangażowanie w pracę wyznaczone jest przez stopień, w jakim jednostka psychologicznie identyfikuje się ze swoją pracą.

Schaufeli, Taris i Bakker (2008) piszą o „dobrej” i „złej” odmianie ciężkiego pracowania. Pierwsze pojęcie utożsamiają z entuzjazmem pracy, drugie natomiast

³ Autorzy ci zaangażowanie w pracę utożsamiają z entuzjazmem, więc kategoria ta odpowiada nieentuzjastycznym pracoholikom z typologii autorstwa Spence i Robbins (1992).

z pracoholizmem. Schaufeli i in. (2006) stwierdzają, że entuzjazm pracy (czyli „dobre” zaangażowanie w pracę) jest przeciwieństwem zespołu wypalenia zawodowego. Jako entuzjazm określa się pozytywny, wszechogarniający stan umysłu związany z pracą, który jest charakteryzowany przez wigor, oddanie i pochłonięcie (Schaufeli, Salanova, González-Romá i Bakker, 2002; van Wijhe, Peeters, Schaufeli i van den Hout, 2011). Pierwszy z komponentów entuzjazmu, wigor (*vigor*), wyznaczany jest przez wysoki poziom energii i wytrzymałości umysłowej podczas pracowania, chęć wkładania wysiłku w pracę i podtrzymywanie aktywności nawet w obliczu napotykanych trudności (van Beek i in., 2011). Drugi z komponentów, oddanie czy poświęcenie (*dedication*), odnosi się do silnego angażowania się w pracę i doświadczania poczucia, że jest ona ważna. Oddany pracy entuzjasta odczuwa również dumę, inspirację, satysfakcję oraz traktuje pracę jako wyzwanie. Absorpcja czy też pochłonięcie (*absorption*), jako trzeci element entuzjazmu, odnosi się do silnej koncentracji na aktywności i zaabsorbowania pracą, do tego stopnia, że podmiot ma trudności z „odłączeniem się” od pracy. Podstawowym kryterium różnicującym pracoholizm i entuzjazm pracy jest, zdaniem Shimazu i Schaufeli (2009), motywacja do pracy. Podczas gdy entuzjaści pracy odczuwają motywację wewnętrzną, pracoholików motywuje obsesyjny wewnętrzny przymus, któremu nie są się w stanie przeciwstawić.

Wyniki badań świadczą o tym, że entuzjaści, w porównaniu z niezaangażowanymi pracownikami, są bardziej przywiązani do organizacji, dla której pracują (Schaufeli, Taris i Bakker, 2008), efektywniejsi w pracy (Salanova, Agut i Peiró, 2005; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti i Schaufeli, 2009) i rzadziej nieobecni w pracy (Schaufeli, Bakker i Van Rhenen, 2009).

Rezultaty licznych badań wskazują również, że – w przeciwieństwie do pracoholików – entuzjaści są zadowoleni nie tylko z jakości swojego życia (Shimazu i Schaufeli, 2009), własnej pracy (Schaufeli, Taris, LeBlans, Peeters, Bakker i De Jonge, 2001), ale i z wysokości swego wynagrodzenia (Buelens i Poelmans, 2004) czy relacji społecznych w miejscu pracy (Buelens i Poelmans, 2004). Znacznie rzadziej doświadczają oni także wypalenia zawodowego (van Beek i in., 2011) i częściej przeżywają pozytywne, a rzadziej – negatywne emocje (Burke i Matthiesen, 2004; Schaufeli i Van Rhenen, 2006; van Wijhe, Peeters, Schaufeli i van den Hout, 2011).

Odrębne są również korelaty pracoholizmu i entuzjazmu pracy. Entuzjaści pracy, w przeciwieństwie do pracoholików, nie przejawiają zwykle problemów zdrowotnych związanych z intensywnym zaangażowaniem w aktywność zawodową⁴ (np. Schaufeli i Bakker, 2004; Schaufeli i in., 2006; Sonnentag, 2003), lubią swoją pracę i wykazują wysoką satysfakcję z pracy (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008), nie przejawiają trudności w angażowaniu się w czynności alternatywne względem aktywności zawodowej (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker i De Jonge, 2001), jak również wykazują wysoką wydajność w pracy (Schaufeli, Taris i Bakker, 2006).

⁴ Istnieją nawet wyniki badań, które świadczą o pozytywnym związku między zdrowiem podmiotu a wykazywaniem przez niego skłonności do entuzjastycznego zaangażowania w pracę (np. Bakker i Leiter, 2010).

1.5. Pracoholizm jako forma adaptacji

Interesujące stanowisko w kwestii uzależnienia od pracy zajmuje LaBier (1989; por. Kanai i Wakabayashi, 2001). Stoi on na stanowisku, iż pewne formy psychopatologii, także pracoholizm, mogą stanowić formę adaptacji do środowiska pracy. Jego zdaniem, osoby uzależnione od pracy obsesyjnie dążą do osiągania wysokiego stanowiska i wynagrodzenia oraz wykazują chroniczne poczucie, jak gdyby nie pracowali wystarczająco intensywnie.

W obecnych czasach patologiczne zaangażowanie w pracę może stanowić reakcję niejako wymuszoną warunkami socjokulturowo-ekonomicznymi. Dużą rolę odrywają tutaj także zmiany gospodarcze czy ustrojowe (Dudek, 2008). Angażowanie się w pracę „po godzinach”, zatarta granica między życiem prywatnym i zawodowym, jak również wzrastająca liczba godzin poświęcanych regularnej pracy stanowią przejawy zmiany kultury pracy, jakie ostatnio zachodzą (Hewlett i Luce, 2006; por. Arthur i Rousseau, 1996). Po pierwsze, coraz trudniej jest wyraźnie określić oczekiwania, jakie stawia się przed pracownikami (Sullivan, 1999). Po drugie, poprzez rozwój technologiczny (np. powszechny dostęp do Internetu) wiele osób może pozostawać aktywnymi zawodowo nawet bez chodzenia do biura. Sprzyja to nienormowanemu czasowi pracy (Jones, Burke i Westman, 2006) i zacieraniu granic pomiędzy pracą a życiem osobistym (Burke i Matthiesen, 2004; Ng i in., 2007). Powinno stanowić to przesłankę do badania coraz powszechniejszego zjawiska pracoholizmu (Ng i in., 2007).

Wojdyło (2010a) posługuje się nawet terminem „hektycznej mobilności naszych czasów”, którą charakteryzuje jako rodzaj tempa życia związanego z intensywnym przyspieszeniem różnego rodzaju aktywności. Jak zauważa LaBier (1989), sukces zawodowy jednostki coraz częściej utożsamiany jest z sukcesem życiowym. Warto w tym miejscu odwołać się do interesującego terminu, jakim posługuje się LaBier, do pojęcia karieryzmu (*careerism*). Jak już wspomniano na początku pracy, autor ten definiuje karieryzm jako „orientację życiową, w której jednostka rozpatruje karierę jako podstawowy i najbardziej istotny cel życia” (s. 11). Orientacja ta może być odpowiedzią na – typowy dla ostatnich lat – wzrost tempa życia. Wojdyło (2010a) stwierdza, że wymogi współczesnego rynku pracy są czynnikami sprzyjającymi rozwojowi zaburzenia i mogą je podtrzymywać, jednak nie są wystarczające do jego zainicjowania. Pogląd ten nie jest zresztą nowy; już Oates (1971) w swoim klasycznym dziele pisał o lęku przed nędzą jako potencjalnej przyczynie pracoholizmu.

W podobnym tonie wypowiada się Fassel (1990), która osoby przejawiające pracoholiczny wzorzec zachowania motywowany lękiem przed zwolnieniem z pracy czy obniżeniem pensji określa jako „niechętni pracoholicy” (*reluctant workaholics*). Można tutaj także przywołać pojęcie pseudopracoholizmu, związanego właśnie z nadmiernym zaangażowaniem w pracę wynikającym nie z poczucia przymusu wewnętrznego, ale z dostosowywania przez jednostkę rytmu pracy do wymogów środowiska (por. np. Wojdyło, 2003). Jednakże zdaniem Golińskiej (2008) uwzględnianie szerszego kontekstu w przypadku diagnozowania pracoholizmu może być

bardzo zwodnicze, ponieważ pracoholik często racjonalizuje swoje zaangażowanie w pracę. Jak stwierdza wspomniana autorka, „uwzględnianie kontekstu sytuacyjnego przy diagnozie pracoholizmu jest zbędne i może niebezpiecznie relatywizować uzależnienie (...). Należy wykluczyć diagnozę pracoholizmu, jeżeli jest to krótkotrwały epizod, ale nie wolno pomniejszać wagi uzależnienia, jeśli przejawy są tylko intrapsychiczne” (s. 16). Jak dalej zauważa Golińska, rozpatrując pracoholizm w kategoriach uzależnienia, warto rozważyć potencjalne gratyfikacje, jakie przynosi on uzależnionej jednostce. Po pierwsze, uzależnienie od pracy daje osobie możliwość realizowania najsilniejszego z motywów autoregulacyjnych (np. Sedikides, 1993), czyli motywu podnoszenia własnej wartości. Stwarza ono bowiem sposobność do potwierdzania własnych umiejętności czy kompetencji. Zdaniem Golińskiej pracoholizm stanowi również dobry środek redukcji napięcia i lęku związanego z antycypacją niepowodzenia. Kolejna z możliwych gratyfikacji polega na stwarzaniu okazji do „usprawiedliwionego” izolowania się od własnych problemów czy życia rodzinnego. Ostatnia z wymienionych przez autorkę korzyści wiąże się z zaspokojeniem potrzeby bycia kreatywnym czy potrzeb poznawczych. Ten ostatni z wymienionych zysków wydaje się najbardziej adaptacyjny i nieposiadający znamion patologicznej motywacji nadaktywności zawodowej.

1.6. Charakterystyka pracoholika

1.6.1. Pracoholizm a płeć

Wydaje się intuicyjnie zrozumiałe, że w związku z odgrywaną rolą społeczną polegającą na poczuciu powinności utrzymania rodziny pracoholizm częściej powinien być doświadczany przez mężczyzn (por. Harpaz i Snir, 2003) i na to też wskazują rezultaty niektórych badań⁵ (np. Schaufeli, Taris i Bakker, 2008). Wyniki większości badań empirycznych nie wspierają jednak „intuicyjnej” tezy o większym rozpowszechnieniu pracoholizmu u mężczyzn w porównaniu z kobietami (np. Burke, 1999; McMillian i in., 2002). Jak zauważają Bonebright i in. (2000), jest możliwe, że kobiety i mężczyźni inaczej doświadczają pracoholizmu. Może to też prowadzić do trudności w precyzyjnym oszacowaniu częstości występowania tego zjawiska u przedstawicieli obu płci. Warto również wspomnieć o sugestii Hornowskiej i Paluchowskiego (2007), jakoby kobiety – z racji tego, że zwykle startują z niższej pozycji

⁵ Należy zauważyć, że wynik badania Schaufeliego, Taris i Bakker (2008) może być artefaktem, ze względu na dużą liczebność próby ($N = 7594$) i niewielką różnicę między średnimi (0,15 punktu na pierwszej podskali i 0,06 punktu na drugiej podskali). Niestety, autorzy nie podali wartości wielkości efektu.

niż mężczyźni i muszą intensywniej walczyć o swoją karierę – miały być szczególnie podatne na popadnięcie w pracoholizm.

Rezultaty badań Spence i Robbins (1992) pokazały, że kobiety doświadczające pracoholizmu, częściej niż mężczyźni przejawiający to zaburzenie, odczuwają przymus pracy i stres zawodowy. Rezultat świadczący o wyższym stresie zawodowym w przypadku kobiet został zreplicowany przez Burke'a (1999), który odnotował również, iż kobiety uzależnione od pracy częściej niż mężczyźni manifestowały wysoki perfekcjonizm. Jednakże u kobiet zaobserwowano jednocześnie mniejszą, niż w przypadku mężczyzn, tendencję do zostawiania w miejscu pracy po godzinach. Wyniki badań Bakker, Demerouti i Burke'a (2009) wskazują natomiast, że płęć pracoholika nie różnicuje jakości życia rodzinnego zaburzonego konfliktem praca–dom.

1.6.2. Behawioralna charakterystyka pracoholika

Charakterystyczne wzorce poznawczego, emocjonalnego, społecznego czy zawodowego funkcjonowania pracoholików zostaną omówione poniżej w osobnych podrozdziałach. Jako że pracoholizm jest zjawiskiem dość złożonym i wielowymiarowym (por. np. McMillian i in., 2002; Wojdyło, 2003), w dalszych częściach książki zaprezentowano także różne typologie pracoholików. W tym miejscu intencją autorki jest zaprezentowanie sylwetki „stereotypowego” pracoholika.

Robinson (2001) wymienia następujące cechy osoby nadaktywnej zawodowo: (1) ciągły pośpiech i permanentne bycie zajętym; (2) silna potrzeba sprawowania kontroli; (3) perfekcjonizm działań; (4) trudności w nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji interpersonalnych; (5) niechęć do czasu wolnego i nieumiejętność relaksowania się; (6) trudności w monitorowaniu wątku toczącej się rozmowy; (7) tendencja do popadania w irytację w przypadku konieczności bezproduktywnego „marnowania” czasu; (8) nieadekwatność obrazu własnej osoby i uzależnianie samooceny od osiągnięć; (9) zaniedbywanie własnych potrzeb kosztem nadaktywności zawodowej (zapominanie o posiłkach, krótki sen). W celu syntetycznego zaprezentowania cech typowych dla pracoholika warto przytoczyć sześć fundamentalnych atrybutów pracoholizmu (Wojdyło, 2006, s. 25): (1) wewnętrzny przymus pracy związany z osobowością anankastyczną, który powoduje, iż nawet niewielka ilość pracy odczuwana jest jako przeciążająca; (2) bezpośredni związek z przeciążeniem (ale nie obciążeniem) pracą; (3) odniesienie do każdego rodzaju aktywności ukierunkowanej na cel, którą podmiot traktuje jako pracę; (4) odniesienie do wszystkich (nie tylko kierowniczych) stanowisk; (5) obecność komponentu fizjologicznego (uzależnienie od wydzielanej wskutek doświadczania stresu adrenaliny); 6) obecność objawów o charakterze psychosomatycznym.

2. MIEJSCE PRACOHOLIZMU W OBOWIĄZUJĄCYCH KLASYFIKACJACH ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH

Istotnym problemem, z jakim spotykają się teoretycy pracoholizmu oraz praktycy zaangażowani w niwelowanie skutków, jakie wywołuje on u doświadczającego go podmiotu, jest brak istnienia odrębnej jednostki nozologicznej w systemach klasyfikacyjnych chorób i zaburzeń psychicznych (np. Wojdyło, 2003). Najbliższą znaczeniowo kategorią, jaka odpowiada pracoholizmowi w dziesiątej rewizji systemu ICD, zdają się „Zaburzenia psychiczne i zachowania spowodowane używaniem środków (substancji) psychoaktywnych” (por. Kalinowski i in., 2005), natomiast w DSM-IV-TR: „Zaburzenia związane z substancją”. Odnosząc patologiczne zaangażowanie w aktywność zawodową do ogólnego schematu uzależnienia ujętego w systemie ICD, pracoholizm można zdiagnozować w przypadku stwierdzenia występowania minimum trzech z przedstawionych poniżej symptomów w ciągu określonej jednostki czasu w ostatnim roku. Najogólniej można przytoczyć takie zespoły objawów, jak: silne pragnienie albo poczucie przymusu wykonywania pracy, trudności wynikające z niemożności kontrolowania pracy (fazy początkowej, końcowej lub pracy pod względem ilościowym), objawy „abstynencyjne” oraz zmniejszenie ich nasilenia do całkowitego ustąpienia w momencie powrotu do pracy, tolerancja polegająca na zwiększaniu godzin pracy, zaniedbywanie – z powodu nadaktywności zawodowej – alternatywnych zainteresowań oraz źródeł zadowolenia, kontynuowanie pracy pomimo wyraźnych dowodów jej szkodliwych konsekwencji (w sferze funkcjonowania społecznego, psychicznego i somatycznego).

Poza próbą umiejscawiania pracoholizmu wśród istniejących już kategorii zaburzeń czy jednostek nozologicznych w literaturze przedmiotu można znaleźć również propozycje podstawowych kryteriów, na których podstawie można rozpoznawać pracoholizm. Jedną z takich propozycji opisały Wojdyło i Lewandowska-Walter (2009). Do trzech kryteriów diagnozowania pracoholizmu autorki te zaliczają: (1) wzrastającą, opartą na wewnętrznym przymusie potrzebę intensywnego angażowania się w pracę; (2) tendencję do zwiększania ilości pracy i podejmowania dodatkowej pracy; (3) występowanie niepokoju czy poczucia winy w przypadku niepracowania. Ng i in. (2007) postulują, aby podczas diagnozowania pracoholizmu kierować się różnymi kryteriami, nie tylko tymi o charakterze behawioralnym, ale także tymi manifestującymi się w sferze emocjonalnej czy poznawczej podmiotu.

2.1. Pracoholizm a anankastyczne i narcystyczne zaburzenia osobowości

Stosunek do pracy zależy w dużej mierze od osobowości jednostki. Podziału osobowości ze względu na podejście jednostki do wykonywania swych obowiązków dokonał Bańka (1996). Wyróżnia on dwa typy: „osobowość zawodową” i „osobowość przymuszoną”. Pierwsza z nich cechuje ludzi, dla których praca ma ważne psychologiczne znaczenie i jest integralną częścią osobowości. Praca stanowi tu sens życia; człowiek bardzo silnie się z nią utożsamia i integruje z nią własne Ja. Druga natomiast jest charakterystyczna dla jednostek znudzonych pracą, odbierających ją jako konieczny, monotonny element codzienności służący tylko i wyłącznie jako metoda umożliwiająca zdobycie środków do życia. Według Bańki (1996) stosunek do pracy dzieli osobowość człowieka na „producenta czasu pracy” (do tej kategorii często należą pracoholicy, których cechuje „wyalienowanie pracy z życia”) i „konsumenta czasu wolnego” (osoby „wyalienowane z pracy”).

Odnosząc pracoholizm do zaburzonego funkcjonowania osobowości, należy rozpatrywać przede wszystkim anankastyczne oraz narcystyczne zaburzenie osobowości.

Typowymi objawami osobowości anankastycznej (obsesyjno-kompulsyjnej) są: upór, sztywność, drobiazgowość, perfekcjonizm, wytrwałość, pracowitość, ambicja, sumienność (por. Wciórka, 2008). Wspomniany już przy okazji porównywania pracoholizmu do anoreksji Robinson (1998, 2000) rozumie pracoholizm jako progresywne zaburzenie typu obsesyjno-kompulsyjnego. Jego cechą jest narzucanie sobie przez jednostkę wysokich wymagań, sztywność i nieumiejętność regulowania nawyków w miejscu pracy, przepracowywanie się, jak również często rezygnacja z aktywności życiowych niezwiązanych z czynnościami zawodowymi (Robinson, 1998).

Wojdyło (2005; por. Retowski, 2003) wyróżnia dwa typy pracoholizmu – pracoholizm osobowościowy (uzależnienie o charakterze chronicznym) oraz pracoholizm sytuacyjny lub pseudopracoholizm (o charakterze przejściowym). Pierwszy z wymienionych typów uzależnienia od pracy wiąże się z prezentowaniem przez jednostkę cech osobowości obsesyjno-kompulsyjnej, tj. perfekcjonizmu, braku elastyczności, nadmiernej samokontroli i uporu, koncentracji na nieistotnych szczegółach itd. Pseudopracoholizm jest natomiast związany z mechanizmami radzenia sobie z sytuacjami stresującymi i ma charakter reaktywny. Należy jednak zaznaczyć, iż wyniki badań (np. Kanai i Wakabayashi, 2001; por. Burke, 2000; Mudrack i Naughton, 2001) wskazują na wyraźną przewagę rozpowszechnienia pracoholizmu w przypadku silnie stresogennych zajęć w porównaniu z mniej stresogennymi.

Również Burke (2000) traktuje uzależnienie od aktywności zawodowej jako stabilną indywidualną cechę osobowości. Witt, Burke, Barrick i Mount (2002, por. Mount, Barrick i Strauss, 1999) wykazali empirycznie rolę wysokiego wskaźnika sumienności i ugodowości w zaangażowaniu w pracę zawodową oraz pozytywną korelację wspomnianych cech osobowości z efektywnością w aktywności zawodowej.

Interesującą definicję pracoholizmu proponują także Schaufeli i in. (2009), których zdaniem zjawisko to jest tendencją do intensywnego pracowania i posiadania obsesji na punkcie pracy manifestującej się kompulsywnym do niej podejściem.

Jeśli chodzi o narcystyczne zaburzenie osobowości, głównymi jego przejawami są: wyższościowe poczucie własnego znaczenia, koncentracja na wyobrażeniach nieograniczonego powodzenia, doskonałości, piękności czy idealnej miłości, wiara we własną wyjątkowość i niepowtarzalność, przesadne domaganie się podziwu, poczucie uprzywilejowania, wykorzystywanie innych do osiągnięcia własnych celów, nieodczuwanie empatii, zazdrość w stosunku do innych osób i przekonanie, że jest się obiektem zazdrości innych, poczucie wyższości, wyniosłość i arogancja względem otoczenia (Wciórka, 2008). Te objawy, zdaniem niektórych badaczy, można wiązać z pracoholizmem. Killinger (2007) ujmując wręcz narcyzm jako skrajnie nasilony pracoholizm. To, co zdaniem tej badaczki charakteryzuje pracoholików, to całkowity brak empatii czy współczucia. Golińska (2008) stoi na stanowisku, że pracoholizm może być efektywny w zaspokajaniu potrzeb osoby narcystycznej, jednak jest on nie tyle przyczyną, ile skutkiem nasilonego narcyzmu.

2.2. Pracoholizm a zespół wypalenia zawodowego

Fassel (1990; por. Mieścicka, 2002) przekonuje, że pozostawiony bez interwencji psychoterapeutycznej pracoholizm prowadzi do zespołu wypalenia zawodowego (*burnout syndrome*). Podobnego zdania jest Bańka (2005), który utrzymuje, iż „przeciążenie pracą jest zawsze objawem przekroczenia możliwości adaptacyjnych organizmu (...). Jeśli praca jest wykonywana zbyt intensywnie, może ona prowadzić do emocjonalnego wyczerpania, czyli wypalenia zawodowego” (s. 306). Do osiowych objawów wypalenia zawodowego Maslach (1986) zalicza: psychofizyczne i emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację czy obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych. Sęk (2000) pisze również o wycofywaniu się z kontaktów interpersonalnych, także w sytuacjach zawodowych, i obniżeniu samooceny w sferze osiągnięć na gruncie zawodowym. Osoba dotknięta zespołem wypalenia zawodowego doświadcza także takich symptomów, jak: narastające poczucie stresu, chroniczne zmęczenie oraz spadek zadowolenia i satysfakcji z pracy. Objawy te przypominają te przejawiane przez niektóre typy osób uzależnionych od pracy (np. Retowski, 2003).

Również Schultz i Schultz (2002) odnoszą zjawisko pracoholizmu do wypalenia zawodowego – stwierdzają, iż osoby uzależnione od pracy „wypalają się” podczas jej wykonywania. Jednakże, jak piszą autorzy, widoczne są różnice pomiędzy pracoholizmem a wypaleniem zawodowym. Pierwsza z nich dotyczy populacji, jaka jest zagrożona określonym zaburzeniem. Uzależnienie od pracy może się wiązać z każdą czynnością ukierunkowaną na cel, natomiast zespół wypalenia zawodowego odnosi się raczej do profesji ukierunkowanych na kontakt z ludźmi i pewną formę pomocy

wobec nich. Kolejną różnicą jest to, że chociaż w obu przypadkach konsekwencją zaburzenia jest wyczerpanie psychofizyczne, w przypadku wypalenia zawodowego ogranicza się ono przede wszystkim do sfery emocjonalnej i obniżenia aktywności zawodowej. Pracoholik natomiast, pomimo narastającego wyczerpania, zwiększa – i tak już bardzo wysokie – zaangażowanie w czynności zawodowe.

2.3. Pracoholizm a Wzór Zachowania A

Zdaniem Glassa (1977; por. Wrześniewski, 1993), warunkiem koniecznym rozpoznania Wzoru Zachowania A jest występowanie dążenia do osiągania i utrzymania kontroli nad środowiskiem społecznym i fizycznym. Kiedy jednostka nie jest w stanie osiągnąć kontroli nad sytuacją, pojawia się u niej intensywna reakcja stresowa. Przebiega ona w dwu fazach: najpierw następuje podniesienie poziomu czujności i pobudliwości, co prowadzi do wzrostu agresywności. Następnie pojawia się poczucie bezradności. Jak sugeruje Retowski (2003), w opisanym mechanizmie można dostrzec pewne podobieństwa do perfekcjonistycznego pracoholika z typologii Scott i in. (1997) (por. rozdział 6).

Odmienne podejście do rozumienia istoty Wzoru Zachowania A przedstawia Price (1982). Rdzeń tego zaburzenia należy umiejscawiać, jego zdaniem, w błędnych przekonaniach jednostki. Kwintesencję owych nieprawidłowych przekonań można przedstawić, prezentując trzy z nich. Po pierwsze, jednostka ze skłonnością do wykształcenia Wzoru Zachowania A sądzi, że człowiek, w celu potwierdzenia swojej pozycji w środowisku społecznym, nieustannie powinien się sprawdzać. Ponadto osoba taka utrzymuje, iż nie ma uniwersalnej zasady moralnej, tzn. że kary i nagrody nie zawsze trafiają do adresata, który na nie zasłużył. Trzecie przekonanie stanowi, że jednostka nie dysponuje wystarczającymi do sprostania wysokim wymaganiom środkami, toteż – w celu manifestacji własnej wartości – musi dążyć do osiągnięcia ambitnych celów. Rozumienie Wzoru Zachowania A zaproponowane przez Price'a można odnieść do pracoholika zorientowanego na osiągnięcia.

Beilin (2001; por. Booth-Kewley i Friedman, 1987) zwraca uwagę na znaczenie rozróżnienia uzależnienia od pracy oraz Wzoru Zachowania A. Według niej nie powinno się utożsamiać tych dwóch pojęć, chociaż zespół objawów jest w obu przypadkach podobny. Oba zaburzenia wiążą się z podwyższonym poziomem stresu. W obu przypadkach jednostka przyjmuje bardzo intensywny styl życia wyróżniający się nadmiernym zaangażowaniem w aktywność zawodową, pośpiechem i niecierpliwością (por. Friedman, 2003, rozdział 5). Jeżeli chodzi o różnice, Beilin (2001) podaje, że podczas gdy osoby prezentujące Wzór Zachowania A stale się spieszą, są niecierpliwe, doświadczają ukrytej wrogości oraz koncentrują się na rywalizowaniu z innymi, pracoholicy przejawiają bardziej specyficzne, obsesyjne zachowania manifestujące się w miejscu pracy. Autorka stwierdza, że osoba przejawiająca

Wzór Zachowania A może, ale nie musi popaść w uzależnienie od pracy. Odmierna jest także etiologia obu zaburzeń. Przyjmuje się, że Wzór Zachowania A jest w pewnym stopniu uwarunkowany genetycznie lub wynika z oddziaływania środowiska (np. Robinson, 1996), natomiast uzależnienie od pracy jest w większej mierze konsekwencją metod wychowawczych (tamże). Zdaniem Wojdyło (2003), to obsesyjno-kompulsyjny charakter objawów odróżnia pracoholików od osób przejawiających Wzór Zachowania A.

2.4. Pracoholizm a zaburzenia kontroli nawyków i popędów

Wydaje się, że pracoholizm można odnosić również do kategorii określanej jako zaburzenia kontroli nawyków i popędów. W klasyfikacji DSM-IV-TR pod redakcją Wciórki (2008) pracoholizm można by umiejscowić wśród „Zaburzeń kontroli impulsów nieokreślonych inaczej” (kod: 312.30). W przypadku używanej na terenie Europy klasyfikacji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), czyli ICD-10 (wydanie polskie: 2000), pracoholizm mógłby także wpisywać się w kategorię „Zaburzenia nawyków i popędów (impulsów)”, najpewniej do podgrupy o kodzie F63.8 („Inne zaburzenia nawyków i popędów [impulsów]”). Kategoria ta zalecana jest w przypadku stwierdzenia u pacjenta innych (niż patologiczny hazard, piromania, kleptomania, trichotillomania), uporczywie się powtarzających i dezadaptacyjnych zachowań, które nie są wtórne w stosunku do rozpoznanego zespołu zaburzeń psychicznych i w których istnieje nieumiejętność powstrzymania się przez pacjenta przed impulsem nieprawidłowego zachowania. To nieprawidłowe zachowanie (czy raczej wzorzec zachowań) powinno być poprzedzone zwiastunowym okresem napięcia. W przypadku podjęcia zachowania diagnozowana osoba powinna odczuwać ulgę.

3. ŹRÓDŁA PRACOHOLIZMU

3.1. Teorie wyjaśniające genezę pracołolizmu

Wśród stanowisk wyjaśniających genezę pracołolizmu można wymienić: (1) podejście poznawcze (np. Burwell i Chen, 2002); (2) podejście psychoanalityczne (np. Pietropinto, 1986); (3) podejście „osobowościowe” (np. Wojdyło, 2006); (4) podejście neurobiologiczne (np. Feuerlein, 1989); 5) podejście behawioralne (np. Klimasiński, 2000; Robinson, 1998; por. Cherrington, 1980). McMillan i in. (2001) proponują sprowadzenie modeli wyjaśniających genezę pracołolizmu do trzech głównych kategorii. Pierwsza integruje teorie ujmujące pracołolizm jako uzależnienie, które na początkowych etapach rozwoju patologii przynosi jednostce pewne zyski, jednak stopniowo ponoszone przez nią koszty zaczynają dominować nad korzyściami. Druga kategoria łączy teorie uczeniowe, obejmujące warunkowanie klasyczne, warunkowanie sprawcze oraz mechanizmy społecznego uczenia się. Największe poparcie empiryczne zyskuje mechanizm warunkowania instrumentalnego, chociaż uczenie się przez obserwację czy modelowanie zachowań również często „odpowiadają” np. za pracołolizm dziecka pracołolika (por. np. Killinger, 2007). Do trzeciej kategorii McMillan i in. (2001) zaliczają teorie cech osobowości, w których postuluje się dysponowanie przez pracołolika określoną konfiguracją cech osobowości, jako warunkiem koniecznym podatności, rozwoju i podtrzymywania patologicznego zaangażowania w aktywność zawodową.

3.2. Przyczyny pracołolizmu

Większość autorów (np. Golińska, 2008; Wojdyło, 2003) zgadza się co do tego, że pracołolizm powstaje w następstwie interakcji czynników zarówno osobowościowych, jak i środowiskowych. W związku z tym, że istnieją osoby, które w warunkach presji czasowej i dużych wymagań potrafią funkcjonować optymalnie bez konse-

kwencji dla zdrowia psychicznego, można sądzić, że w etiologii pracoholizmu większy jest udział cech osobowości niż czynników sytuacyjnych (Wojdyło, 2003). Te ostatnie zdają się pełnić funkcje katalizujące, to znaczy sprzyjają rozwojowi zaburzenia i jego podtrzymywaniu (tamże).

Wśród klasyfikacji przyczyn pracoholizmu można również wymienić: cechy osobowościowe, doświadczenia społeczno-kulturowe i środowiskowe wzmocnienia zachowań (Ng i in., 2007). Liang i Chu (2009) proponują trójczynnikiowy model wskazujący na to, że z rozwojem pracoholizmu mogą się wiązać: cechy osobowości (takie, jak: kompulsyjność, orientacja na osiągnięcia, perfekcjonizm, sumienność); zachęty osobiste (*personal inducements*) (np. traktowanie pracy jako wartości), modelowanie rodzinne (*vicarious learning in the family*), jak również zachęty organizacyjne (*organizational inducements*) (np. przedkładanie pracy ponad życie rodzinne, rywalizacja rówieśnicza), modelowanie równieśnicze (*vicarious learning in the workplace*).

Do źródeł pracoholizmu zalicza się m. in.: wrodzone predyspozycje człowieka, które powodują brak zdolności do zachowania dystansu do wykonywanej pracy, fizjologicznie modelowany mechanizm uzależniający człowieka od pracy, podobnie jak w przypadku uzależnień od nikotyny, alkoholu, narkotyków itp., dostarczanie poprzez pracę na tyle intensywnych, pozytywnych wzmocnień, iż są one źródłem większej satysfakcji niż jakiekolwiek inne formy aktywności (Bortkowski i in., 2001), natychmiastową potrzebę osiągnąć (Bartkowiak, 1999), wygórowane oczekiwania środowiska społecznego, najczęściej ze strony rodziny, którym jednostka nie jest w stanie sprostać (Robinson, 1998), typ osobowości czy temperamentu (w ujęciu kraepelinowskim najbardziej zagrożeni cholerycy, zaraz po nich – melancholicy) (tamże), poczucie silnego przymusu wewnętrznego motywującego do pracy i powodującego duże poczucie dyskomfortu w przypadku choćby chwilowego jej zaniechania (Spence i Robbins, 1992), niepokój, brak poczucia bezpieczeństwa, wysoki stopień atrakcyjności pracy (Schultz i Schultz, 2002), niski poziom samoakceptacji (Chamberlin i Zhang, 2009) oraz aleksytymię (Maruszewski i Ścigała, 1995).

McMillan i in. (2001) jednej z przyczyn uzależnienia od pracy upatrują w procesie warunkowania sprawczego. Pracoholiczny wzorzec zachowań można nabyć w następujący sposób: dobrowolny akt nadprogramowej aktywności w pracy zyskuje uznanie społeczne oraz prowadzi do korzyści materialnych. Konsekwentnie doznawane wzmocnienia pozytywne są kojarzone z reakcją polegającą na intensywnym zaangażowaniu w pracę, która z czasem ulega utrwaleniu. Model ten obejmuje także powstanie pracoholizmu jako konsekwencji lęku przed utratą pracy lub ubóstwem.

Interesujący pogląd w sprawie przyczyn uzależnienia od pracy prezentuje Retowski (2003). Uważa on, że możliwe są dwie całkowicie odmienne drogi dojścia do pracoholizmu. Pierwsza, zgodna z teorią kompensacji autorstwa Furnhama (1997), zakłada, że skrajne zaangażowanie w aktywność zawodową może stanowić kompensację tych sfer życia, w których obrębie jednostka nie odczuwa satysfakcji (por. Carroll, 1985, za: Frąszczak, 2002 – „syndrom krasnoludka”). Druga hipoteza odwołuje się do teorii rozszerzania, zgodnie z którą wysoki poziom zaangażowania w aktywności pozazawodowe może ulec generalizacji na zachowania w środowisku pracy.

Oates (1968) głównej przyczyny pracoholizmu upatrywał w „społecznej nieodpowiedniości” jednostki, która utrudnia pracoholikowi wchodzenie w satysfakcjonujące relacje interpersonalne. Podobne stanowisko zajmuje Robinson (1998, 2001), który zintensyfikowane zaangażowanie w aktywność zawodową traktuje jako zapewnienie ochrony granic intymności zaburzonej jednostki oraz jako substytut dla jakichkolwiek relacji społecznych.

Bonebright i in. (2000) proponują natomiast rozpatrywanie trzech przyczyn pracoholizmu. Pierwszą z nich jest zadowolenie i satysfakcja z wykonywanej aktywności, która może osiągać granice „zapomnienia się” w wykonywanej czynności i absolutnego w nią zaangażowania (por. Schultz i Schultz, 2002; Spence i Robbins, 1992 – „entuzjaści pracy”). Drugą postulowaną przez Bonebright i jej współpracowników (2000) przyczyną uzależnienia od pracy jest wewnętrzny przymus pracy, co niektórzy badacze (np. Burke i in., 2006; Wojdyło, 2003, 2005) odnoszą do obsesyjno-kompulsyjnego zaburzenia osobowości, o czym już wyżej wspomniano. W etiologii pracoholizmu istotne znaczenie mają również, według Bonebright i jej współpracowników (2000), pozytywne wzmocnienia będące konsekwencją intensywnej aktywności zawodowej (por. Klimasiński, 2000).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na istotną rolę pracy w zaspokajaniu potrzeb, zarówno podstawowych (np. bezpieczeństwa), jak i wyższych, np. samorealizacji. Jak pisze Pietrasiński (1965), praca jest „realizacją nie jakiejś jednej, autonomicznej potrzeby, lecz środkiem zaspokojenia wielu wyższych potrzeb” (s. 74).

W kwestii wyjaśnienia kształtowania się uzależnienia od pracy McMillan i in. (2001) proponują dwa alternatywne ujęcia: medyczne i psychologiczne (por. Griffiths, 2005). W modelu medycznym nacisk kładzie się na rolę neurostymulatorów powodujących uczucie pobudzenia i zadowolenia oraz niwelujących poczucie zmęczenia. Regularne doświadczanie takiego stanu stopniowo prowadzi do uzależnienia. Psychologiczny model wyjaśniający utożsamianie pracoholizmu z uzależnieniem opiera się na założeniu, iż potencjalny pracoholik systematycznie utwierdza się w przekonaniu, że bez bezwzględnego zaangażowania się w aktywność zawodową nie jest w stanie optymalnie funkcjonować.

W świetle powyżej przytoczonych teorii świadczących o braku konsensusu w kwestii przyczyn pracoholizmu, znaczące wydają się słowa Gierowskiego, Lwa-Starowicza i Mellibrudy (2005):

(...) do uzależnienia prowadzi wiele dróg, a do jego powstania przyczynia się współwystępowanie czynników biologicznych, psychologicznych i środowiskowych. Żaden z nich samodzielnie nie powoduje uzależnienia, chociaż w wypadku różnych pacjentów wpływ i znaczenie poszczególnych czynników mogą być różne (s. 701).

Na trudności w jednoznacznym określeniu przyczyn pracoholizmu kładzie nacisk także Griffiths (2005): „(...) nie wiemy, czy procesy zachodzące w mózgu są przyczyną uzależnienia, konsekwencją uzależnienia, czy czynnikami do niego predysponującymi” (s. 99).

3.2.1. Rola osobowości w kształtowaniu pracoholizmu

Wydaje się, że najwięcej miejsca spośród wymienianych w literaturze przedmiotu przyczyn pracoholizmu zajmuje osobowość, zatem zostanie jej poświęcony odrębny podrozdział.

Kalinowski i in. (2005, por. Burke, Matthiesen i Pallesen, 2006) w opisie przyczyn pracoholizmu odwołują się między innymi do struktury osobowości podmiotu i sposobów radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Za czynniki ryzyka uważają oni: niską samoocenę i chęć ciągłego potwierdzania własnej wartości poprzez osiągnięcia w sferze zawodowej, wygórowane ambicje, perfekcjonizm, uzależnianie poczucia własnej wartości od opinii innych osób, intensywną potrzebę „bycia w porządku” w każdej sytuacji, tendencję do rozwiązywania konfliktów osobistych poprzez ucieczkę w aktywność zawodową (por. Minirth i in., 1981). U mężczyzn dodatkowo zwraca się uwagę na nasilenie potrzeby dominacji, agresji i osiągnięć.

U podłoża pracoholizmu zdaje się także tkwić niskie poczucie własnej wartości podmiotu (por. np. Killinger, 2007; Naughton, 1987; Spruell, 1987). Niska samoocena zazwyczaj jest niestabilna i zachodzi konieczność stałego potwierdzania własnej wartości i kształtowania jej niejako „na bieżąco”, pod wpływem informacji zwrotnych od otoczenia (Kernis, Cornell, Sun, Berry i Harlow, 1993; por. Campbell, 1990). Podmiot dysponujący niską samooceną przejawia więc tendencję do permanentnego poddawaniu się próbom i „sprawdzianom”. Zdaniem Burke’a (1999), „pracoholizm jawi się jako zachowania nastawione na pracę w odpowiedzi na poczucie niskiej wartości oraz braku bezpieczeństwa” (s. 50).

Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu wydaje się, że możliwe są dwa – podobnie zresztą, jak w przypadku patogenezy osobowości narcystycznej (por. Milon, Davis, Millon, Escovar i Meagher, 2005) – kierunki rozwojowe pracoholizmu uwzględniające wysokość samooceny jednostki. Po pierwsze, osoby charakteryzujące się niską samooceną mogą kompensować niewysokie poczucie własnej wartości nadmiernym zaangażowaniem w aktywność zawodową⁶ (por. np. Porter, 1996). Wielu autorów (por. np. Frąszczak, 2002) uznaje, że pod maską „lidera” czy „przodownika pracy” kryje się w rzeczywistości lęk przed niesprostaniem wymaganiom nie tylko otoczenia, ale również samej jednostki. Warto wspomnieć o zjawisku tzw. syndromu oszusta (Frąszczak, 2002) jako o typowym dla pracoholika sposobie kompensowania poczucia niższości. Stawiając sobie coraz to większe wymagania, często fizycznie awykonalne, podmiot nieświadomie broni się przed potencjalną porażką i spadkiem samooceny. Jeśli bowiem nie uda mu się wywiązać z czegoś bardzo trudnego, zyska zrozumienie otoczenia społecznego. Natomiast w przypadku powodzenia w trudnym i cenionym społecznie zadaniu ochroni samoocenę i podniesie poczucie własnej wartości. Jeśli zaś niepowodzenie odniósłby w kwestii mniej „wyrafinowanej”, takiej, w której inni mogą odnosić sukcesy, jego samoocena znacznie by ucierpiała. Poprzez

⁶ Autorka niniejszej pracy posługuje się zestawieniem „zaangażowanie w aktywność zawodową”, chociaż należy to odnosić do szerszej aktywności, niekoniecznie do pracy; także nauki, czy – jak proponuje Wojdyło (2003) – każdej aktywności ukierunkowanej na cel.

wysokie aspiracje pracoholik, będący niejednokrotnie przekonany o własnej niekompetencji i niewystarczających umiejętnościach, „oszukuje” więc (oczywiście nie jest to działanie intencjonalne i wyspekulowane) otoczenie i siebie samego.

Jak stwierdza Wojdyło (2003), wysokie standardy wykonania zadania w połączeniu z silnie doświadczanym pracoholizmem mogą pełnić funkcję obronną – stałe podnoszenie wymagań wobec własnej osoby nie pozwala stworzyć realnego kryterium oceny własnych osiągnięć i wywołuje stan permanentnego niezadowolenia. Tworzy się więc błędne koło uniemożliwiające jednostce obiektywną ocenę własnej osoby. Sama przekonana o własnej małej wartości, poszukuje zewnętrznych wyznaczników samooceny. Zawyżanie standardów i wymagań wobec własnej osoby chroni ją przed ewentualnym potwierdzeniem jej niskiej samooceny przez otoczenie społeczne.

Z kolei⁷ symptomy pracoholizmu mogą również wskazywać na wysoką (a nawet zawyżoną) samoocenę osoby. Niechęć do delegowania zadań, perfekcjonizm czy wysokie aspiracje mogą być przejawem wysokiego mniemania o sobie i przekonania, że wszystko najlepiej wykonać samemu, i że jest się w stanie podołać oczekiwaniom i trudnym zadaniom.

Odwołując się do osobowościowych przyczyn⁸ pracoholizmu, nie sposób nie wspomnieć o teorii „ukierunkowań Ja” Higginsa (1987; Wojdyło, 2004). Wspomniane „ukierunkowania” struktury Ja to nabyte w toku wczesnych doświadczeń społecznych standardy, jakim podmiot ma sprostać. W odniesieniu do uzależnienia od pracy istotne znaczenie zdają się mieć dwa rodzaje ukierunkowań: „Ja idealne” – określające pożądane atrybuty leżące w sferze dążeń jednostki; cechy, którymi *chciałaby* się charakteryzować – oraz „Ja powinnościowe”, czyli właściwości, które jednostka interpretuje jako takie, które *powinna* posiadać. W sytuacji doświadczania niezgodności na linii Ja realne (aktualne) – Ja powinnościowe podmiot doświadcza lęku (Higgins, 1987). Rozbieżności pomiędzy wspomnianymi typami ukierunkowań Ja działają na jednostkę awersyjnie i motywują ją do aktywności ukierunkowanej na ich redukcję. Zdaniem Wojdyło (2004) ukierunkowania powinnościowe Ja mogą mieć znaczącą rolę w nasileniu przymusu pracy.

Rozpatrując osobowościową charakterystykę pracoholizmu, warto odwołać się również do rezultatów badań Burke’a i in. (2006). Badacze ci, posługując się koncepcją Wielkiej Piątki Costy i McCrae (np. 2000), poszukiwali osobowościowych korelatów pracoholizmu. Najistotniejsze wyniki, jakie otrzymali, można sprowadzić do dwu korelatów: po pierwsze, stwierdzono pozytywną umiarkowaną korelację neu-

⁷ Kwestia wysokości samooceny wydaje się bardziej złożona. Jak wynika z doniesień Kernisa (2003), sama wysoka samoocena występuje w postaci „prawdziwej” czy „bezpiecznej” (*secure high self-esteem*) oraz „kruchej” (*fragile high self-esteem*). Ta ostatnia *de facto* w aktywności podmiotu manifestuje się podobnie, jak samoocena określana jako niska. Dlatego też w literaturze przedmiotu coraz bardziej popularne staje się stanowisko zamiany statusu samooceny niskiej w niepewną czy niestabilną (Campbell, Trapnell, Heine, Katz, Lavalley i Lehman, 1996; por. Oleś, 2003; Wojciszke, 2002).

⁸ Co ciekawe, Killinger (2007) uznaje, że pracoholizm może wpływać na osobowość, pisze ona o „pojawiających się u pracoholików głębokich zmianach osobowości” (s. 127). Pracoholizm nie jest więc w takim ujęciu wynikiem zaburzonej osobowości, ale jej przyczyną.

rotyczności i poczucia przymusu pracy (a więc podstawowego wyznacznika pracoholizmu); po drugie – zaobserwowano, również pozytywną, chociaż słabą, korelację pomiędzy nasileniem ekstrawertyczności a poczuciem zadowolenia z pracowania⁹. Zauważyć jednak wypada, iż w badaniu tym około 92% próby stanowiły kobiety, w związku z czym do wyników tych powinno się podchodzić z pewnym dystansem.

Również Andreassen, Hetland i Pallesen (2010), korelując wymiary Wielkiej Piątki z poszczególnymi czynnikami pracoholizmu z klasyfikacji Spence i Robbins (1992) (a zatem z zaangażowaniem w pracę, zadowoleniem z pracy i przymusem pracowania), stwierdzili wiele interesujących zależności. Pozytywne korelacje wykazano między: sumiennością a wszystkimi trzema komponentami pracoholizmu, ekstrawertycznością oraz otwartością na doświadczenie a zaangażowaniem w pracę i zadowoleniem z pracy, jak również pomiędzy neurotycznością a przymusem pracowania. Ujemne korelacje stwierdzono natomiast między neurotycznością a zadowoleniem z pracy oraz między ugodowością a przymusem pracowania.

Interesujące rezultaty przyniosły również najświeższe badania wykonane na próbie amerykańskich pracowników z wykorzystaniem modelu Wielkiej Piątki oraz koncepcji Spence i Robbins (1992) (Aziz i Tronzo, 2011). Badacze ci stwierdzili, iż sumiennosc oraz ugodowosc byly dodatnio skorelowane z zaangazowaniem w prace, natomiast sumiennosc i otwartosc na doswiadczenie byly pozytywnie skorelowane z przymusem pracowania. Sumiennosc, ugodowosc oraz otwartosc na doswiadczenie dodatnio korelowaly z zadowoleniem z pracy. Jesli chodzi o neurotycznosc, stwierdzono negatywny jej zwiazek z zadowoleniem z pracy.

Zwiazki pomiedzy pracoholizmem a cechami osobowosci w ujeciu Wielkiej Piatki stanowiły również przedmiot badań Golińskiej (2008). Stwierdziła ona, że nieredundantnymi predyktorami pracoholizmu u kobiet są: ugodowość (zwiazek ujemny) oraz sumiennosc (zwiazek o znaku dodatnim). W przypadku mężczyzn skutecznym predyktorem pracoholizmu okazała się neurotyczność (korelacja dodatnia). Golińska odnotowała również, iż wśród mężczyzn zachodził dodatni zwiazek między otwartością na doświadczenie a stopniem zadowolenia z pracy, natomiast u kobiet zadowolenie z pracy wzrastało wraz ze wzrostem sumiennosci, malało natomiast wraz ze wzrostem neurotyczności.

Prowadzono także badania nad powiazaniem temperamentu z uzaleznieniem od aktywnosci zawodowej. Wykazano (Paluchowski i Hornowska, 2003), iż temperamentalnymi korelatami pracoholizmu są wysokie unikanie wzmooczeń negatywnych oraz wytrwalosc.

⁹ W badaniach tych autorzy posłużyli się narzędziem autorstwa Spence i Robbins (1992), odwołującym się do koncepcji wspomnianych autorek (w której bierze się pod uwagę przymus pracy, zadowolenie z pracowania oraz zaangażowanie w pracę).

3.2.2. Rola motywacji w kształtowaniu pracoholizmu

Na początku podrozdziału traktującego o roli motywacji w powstawaniu pracoholizmu warto odwołać się do samoregulacji, której składową jest motywacja (np. Baumeister i Vohs, 2007). Baumeister, Heatherton i Tice (2000) wiążą powstanie i podtrzymywanie zachowań pracoholicznych z zakłóceniami w zakresie samoregulacji, której funkcją jest między innymi powstrzymywanie podmiotu przed podejmowaniem działań niekorzystnych dla niego lub jego bliskich (por. Adamiec i Brzóska, 1979). Baumeister i in. (2000) argumentują: „osoby wykonujące pracę w sposób natrętny próbują, ale nie mogą powstrzymać się przed doprowadzeniem do sytuacji, w której jedynie ból lub zmęczenie mogłyby ich zmusić do przerwania pracy” (s. 13).

W rozumieniu etiologii pracoholizmu rozpatrywanej od strony motywacyjnej istotne miejsce zajmuje również teoria wyuczonych potrzeb autorstwa McClellanda (1985). Zgodnie z nią pewne indywidualne potrzeby stanowią odzwierciedlenie socjokulturowych wartości nabytych przez jednostkę w okresie dzieciństwa. Główne znaczenie McClelland przypisuje trzem potrzebom: potrzebie osiągnięć, potrzebie władzy oraz potrzebie afiliacji. Pierwsza z wymienionych, potrzeba osiągnięć, wiąże się z chęcią osiągnięcia sukcesu oraz „górowania” w tych dziedzinach, które podmiot uważa za znaczące dla oceny swojej osoby.

Osoby realizujące potrzebę osiągnięć, chociaż zazwyczaj osiągają sukces zawodowy, nie potrafią efektywnie pracować w grupie i dystansują się od innych osób. Potrzeba osiągnięć i sposoby jej regulacji są nabywane w okresie dzieciństwa (Makin, Cooper i Cox, 2000), toteż stąd mogą wynikać dysproporcje płciowe w zapadalności na różne uzależnienia, w tym uzależnienie od pracy. W kulturze Zachodu nacisk na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez kobietę jest niższy niż w przypadku mężczyzny (np. Kranas, 1995; por. Czarnota-Bojarska i Łada, 2004). Podobnie kształtują się wymagania odnośnie do odpowiedzialności za byt materialny rodziny, co wpajane jest dzieciom sukcesywnie od najmłodszych lat (por. Harpaz i Snir, 2003; Snir i Harpaz, 2004).

Analogicznie do potrzeby osiągnięć postulowanej przez McClellanda (1985) można interpretować teorię Adlera (1986), który utrzymuje, że siłą napędową wszelkich działań ludzkich jest przezwyciężanie poczucia niższości oraz potrzeba wyższości. Adler zakłada, iż dążenie do wyższości jest cechą wrodzoną, zróżnicowaną indywidualnie oraz mogącą się przejawiać na wiele sposobów. Interesujący fragment wypowiedzi pacjentki, która zaangażowaniem w pracę próbowała kompensować niskie poczucie własnej wartości przytacza Frąszczak (2002, s. 224):

czuję się tak, jakby ludzie wciąż oceniali mnie i to, co robię, na ile jestem efektywna i co już osiągnęłam. Jeżeli nie zrobię czegoś najlepiej, jak to tylko jest możliwe, czuję się tak, jakbym poniosła porażkę. A ponieważ nie jest możliwe, aby wszystko, co się robi, robić doskonale, poczucie porażki towarzyszy mi przez większą część czasu. To powoduje, że jestem przygnębiona. Za każdym razem, gdy osiągnę jakiś cel, myślę, że to nie było nic warte. Stwarzam sobie więc nowy, niemożliwy do osiągnięcia cel.

Kolejna z proponowanych przez McClellanda (1985) potrzeb, potrzeba władzy, wiąże się z dążeniem do wysokiego statusu w hierarchii społecznej oraz prestiżu. Sukces tych osób, w odróżnieniu od osób koncentrujących się na zaspokajaniu potrzeby osiągnięć, wynika z umiejętnego manipulowania innymi ludźmi. Jednostki o wysokiej potrzebie władzy odznaczają się niską potrzebą afiliacji, czyli tendencji do szukania u innych jednostek wsparcia i aprobaty. Osoby z silną potrzebą afiliacji zazwyczaj szukają zatrudnienia w miejscach zapewniających im częsty kontakt z innymi. U osób uzależnionych od aktywności zawodowej rozwinęły się dwie pierwsze z postulowanych przez McClellanda (1985) potrzeb, natomiast natężenie trzeciej zdaje się być bardzo niskie.

Zdaniem Wojdyło (2004) motywacyjne podłoże pracoholizmu można sprowadzić do dwu motywów – motywu unikania niepowodzenia oraz motywu odnoszenia sukcesów. Tendencje te są poniekąd sprzeczne, ponieważ wystawianie się na próbę odniesienia sukcesu nieuchronnie wiąże się z niebezpieczeństwem poniesienia porażki. To, co „napędza” działanie, pomimo silnego lęku przed niepowodzeniem, jest silną (Killinger [2007, s. 20] pisze wręcz o „kompulsywnej”) potrzebą aprobaty społecznej. Uznanie społeczne przyczynia się bowiem, o czym była już mowa wcześniej, do podniesienia poczucia własnej wartości. Jak zauważa Wojdyło, to dlatego pracoholik – w przypadku doświadczenia niepowodzenia – nie rezygnuje z aktywności, ale uparcie dąży do osiągnięcia celu. Wysoki poziom wspomnianej defensywnej motywacji osiągnięć odpowiada w dużym stopniu za obsesyjną potrzebę pracy oraz nieumiejętność „wyłączenia się” (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009).

3.2.3. Rola rodziny pochodzenia w kształtowaniu pracoholizmu

Na początku podrozdziału traktującego o rodzinnych uwarunkowaniach uzależnienia od pracy warto przytoczyć słowa McMillan, O’Driscoll i Brady (2004), iż „pracoholizm jest uważany za problem rodzinny, który wywodzi się, jak również jest podtrzymywany przez niezdrową dynamikę relacji rodzinnych” (s. 173).

Podobnie jak w przypadku innych zaburzeń psychicznych, etiologii pracoholizmu wielu autorów (np. Cherrington, 1980; Frąszczak, 2002; Matthews i Halbrook, 1990; Robinson i Post, 1994) upatruje w zaburzonym funkcjonowaniu rodziny pochodzenia jednostki. W związku z permanentnym doświadczaniem w okresie dzieciństwa i wczesnej młodości stresu związanego z dysfunkcjonalnymi relacjami rodzinnymi pracoholik – w wyniku wieloletniego uczenia się – nabywa wysoki poziom tolerancji na sytuacje stresowe i chaotyczne.

Niezwykle istotnym czynnikiem w patogenezie pracoholizmu zdaje się styl rodzicielski oparty na kontroli, w którym dziecko doświadcza ciągłego porównywania go pod jakimś względem (wyglądu, umiejętności, stopni w szkole, cech charakteru itp.) z innymi dziećmi (por. Price, 1982). Dziecku stawiane są zazwyczaj wysokie wymagania (Robinson i Post, 1994). Taki powtarzający się stały wzorzec relacji z opiekunem (a więc osobą znaczącą) wytwarza w jednostce przekonanie, że permanentnie

musi się sprawdzać (żeby zasłużyć na miłość czy uznanie¹⁰) i stawiać sobie coraz to nowe zadania do wykonania, takie, w których będzie miała przewagę nad osobami, z którymi otoczenie (a później także ona sama) będzie ją porównywało. Sprzyja to również kształtowaniu niestabilnej samooceny, albo wręcz poczuciu niekompetencji i bezwartościowości, z którymi osoba stale walczy poprzez angażowanie się w kolejne, często trudne do osiągnięcia, cele. Opisany wyżej sposób „komunikowania” dziecku (poprzez nadmierną kontrolę oraz porównywanie z innymi), że powinno być lepsze od innych, powoduje także rozwój tendencji do rywalizowania i współzawodnictwa nawet w takich obszarach, które nie są dla tego typowe. Tendencja do podejmowania rywalizacji jest przez niektórych badaczy (np. Seybold i Salomone, 1994) traktowana jako jedna z podstawowych przyczyn pracoholizmu. W przypadku osób, które przyzwyczajono do tego, że stale muszą być z kimś porównywane, częsty jest również lęk przed następstwami konfrontacji własnego poziomu wykonania z poziomem wykonania innej osoby, co manifestuje się u pracoholików skrajnie nasilonym perfekcjonizmem i tak wielką koncentracją na szczegółach, że niemożliwe lub znacznie utrudnione jest sfinalizowanie danego zadania.

Killinger (2007) nakreśla styl funkcjonowania rodziny typowy dla przyszłego pracoholika. Twierdzi ona, że w rodzinach takich unika się rozmawiania o problemach. Dzieci uczone są także nieokazywania emocji, które uchodzą za przejaw słabości i nieumiejętności panowania nad sobą. Zaburzony styl komunikacji charakteryzuje się również unikaniem bezpośredniej rozmowy; preferowane jest pośrednie przedstawianie docelowemu adresatowi różnych komunikatów. Ostatnią cechą charakterystyczną dla rodziny, w jakiej dorasta pracoholik, jest, zdaniem tej badaczki – jak już zostało wyżej wspomniane – warunkowa miłość opiekunów skierowana na dziecko. Uczy się ono od najmłodszych lat, że na uznanie i pozytywne reakcje musi „zasłużyć” i „zapracować”.

Jak utrzymują Matthews i Halbrook (1990), miejsce i atmosfera pracy niejednokrotnie stanowią odzwierciedlenie sytuacji doświadczanej w domu rodzinnym, toteż osoba uzależniona od pracy poszukuje (zdaje się, że zwykle nieświadomie) takiej aktywności zawodowej, w której ma szansę „odnowić” nieprzepracowane problemy i podjąć próbę ich rozwiązania. Jak stwierdza Robinson (1998): „pracoholizm jest konsekwencją dysfunkcjonalności rodziny pochodzenia i przyczynia się do kontynuowania dysfunkcjonalności relacji rodzinnych w życiu dorosłym” (s. 263). Weinberg i Mauksch (1991) wskazują dowody empiryczne na wpływ, jaki rodzina pochodzenia wywiera na odczuwanie nadmiernego stresu w sytuacjach zawodowych oraz na poczucie znajdowania się pod presją czasu.

Wpływ rodziny pochodzenia na uzależnienie od pracy zaznacza się także poprzez niską samoocenę pracoholika, jaka – jak stwierdza Spruell (1987) – kształtuje się właśnie w środowisku rodzinnym i stanowi konsekwencję niewłaściwych metod

¹⁰ Interesującym przykładem ilustrującym ten mechanizm może być, przytaczana przez Killinger (2007, s. 22), wypowiedź pacjenta leczonego z pracoholizmu: „Czuję, że sukces, jaki osiągnąłem, nie upoważnia do nazwania mnie pracoholikiem. Być może to jest mój problem. Bez przerwy muszę na coś zasługiwać, nawet na chorobę”.

wychowawczych. Robinson (1998) utrzymuje, iż obsesyjne wręcz zaangażowanie pracoholika w aktywność zawodową jest manifestacją jego poczucia niższości, lęku przed porażką oraz obrony przed nierozwiązanymi problemami wywołującymi silne poczucie lęku. Hipotezy te zdają się potwierdzone wynikami badań empirycznych, na podstawie których dowiedziono u pracoholików istotnie wyższy, w porównaniu z osobami niezależnymi od pracy, poziom lęku, gniewu, stresu oraz perfekcjonizmu. W grupie osób doświadczających uzależnienia od pracy stwierdzono również zdecydowanie większą częstość występowania zaburzeń nastroju, zaburzeń psychosomatycznych oraz lęku uogólnionego (np. Spence i Robbins, 1992).

Hazen i Shaver (1990) wskazują na związki zachodzące między stylem przywiązania kształtującym się w okresie dzieciństwa a stopniem zaangażowania w aktywność zawodową. Sugerują, iż osoby prezentujące bezpieczny styl przywiązania czerpią satysfakcję z wykonywanej pracy i stawiają relacje interpersonalne ponad aktywność zawodową, która nie wpływa destrukcyjnie na ich życie społeczne. Autorzy ci utrzymują, że bezpiecznie przywiązane jednostki nie wykorzystują pracy jako narzędzia do zaspokajania niespełnionych potrzeb ani jako środka umożliwiającego ucieczkę od wchodzenia w interakcje społeczne. W przeciwieństwie do nich motywacja do pracy osób reprezentujących lękowo-ambiwalentny styl przywiązania zdominowana jest potrzebą osiągnięcia uznania i podziwu ze strony otoczenia. Jednostki przywiązane w sposób unikowy wykazują natomiast tendencję do „wykorzystywania aktywności zawodowej do unikania interakcji społecznych” (s. 278). Osoby te charakteryzuje również kompulsyjne podejście do podejmowanych aktywności oraz niższe, w porównaniu z jednostkami przywiązanymi bezpiecznie, poczucie satysfakcji z pracy. Zagadnienia te były przedmiotem analiz Szpitalak (2011).

4. OBJAWY, DYNAMIKA I NASTĘPSTWA PRACOHOLIZMU

4.1. Objawy pracoholizmu

Mieścicka (2002) zaznacza, że „w zależności od cech osobowości, temperamentu, rodzaju pracy, wieku, w którym rozpoczyna się wyścig z sobą – obraz uzależnienia wygląda różnie (...). Wspólne jest obsesyjne spełnianie się tylko w jednej dziedzinie, ze szkodą dla innych obszarów życia” (s. 28).

Wśród przejawów pracoholizmu wymienia się najczęściej: niski poziom zainteresowania lub całkowitą obojętność wobec spraw rodziny, zrywanie więzi pozazawodowych, brak poczucia kontroli nad czasem pracy, poczucie dyskomfortu odczuwane poza miejscem pracy (Bortkowski i in., 2001), częste zostawianie „po godzinach” i „przynoszenie” pracy do domu (Scott i in., 1997), brak umiejętności wypoczywania (Bortkowski i in., 2001) i zainteresowania wolnym czasem (Bańka, 2002), lęk przed wolnym czasem i nieumiejętność zrelaksowania się (Bańka, 1996, 2002; Brady, Vodanovich i Rotunda, 2008), nieodczuwanie potrzeby wprowadzania jakichkolwiek zmian (Bańka, 2002), chroniczne zmęczenie (Bortkowski i in., 2001; Kalinowski i in., 2005), silne zaangażowanie w wykonywane zadanie, niepozostawianie rozpoczętej pracy bez doprowadzenia jej do końca (McClelland, 1985), częste pasjonowanie się wykonywaną pracą i osłabioną potrzebę aprobaty z zewnątrz oraz uznania społecznego (tamże), idealizowanie swojej pracy i odczuwanie silnego przymusu nieustannego jej wykonywania (Bańka, 1996), powtarzanie zachowań ukształtowanych przez pracę w czasie wolnym od pracy (Bańka, 2002), utożsamianie pracy z samorealizacją i traktowanie czasu niepoświęconego pracy jako zmarnowanego (tamże), odczuwanie silnych wyrzutów sumienia podczas zajmowania się czynnościami niezwiązanymi z pracą choćby pośrednio (Bańka, 1996), często nieuświadamianie sobie swojego patologicznego stanu i tłumaczenie swego nadmiernego zaangażowania w pracę troską o dobro rodziny, poprawę sytuacji materialnej itp. (Bańka, 2002), zwiększoną podatność na dodatkowe nałogi, np. alkoholizm, nikotynizm, narkomanie itd. (Fassel i Schaef, 1989), zaangażowanie w kilka zadań jednocześnie (Frąszczak, 2002). Ostatni z objawów jest dobrze zilustrowany fragmentem następującej wypowiedzi pracoholika:

zwykle myślałam w ten sposób: widzisz te góry pracy, widzisz, jaka jesteś ważna? Praca nadawała mi tożsamość i definiowała to, kim jestem. Więc kiedy ludzie patrzyli na sterty papierów na moim biurku, mówili (lub tak mi się zdawało): ona musi być kimś. Ten sposób myślenia był chory: tak wiązałam poczucie własnej wartości z ilością pracy. Myślałam, że jeżeli jednocześnie zaangażuję się w kilka projektów, będę uważana za mądrzejszą niż rzeczywiście jestem. Uważałam, że naprawdę jestem gorsza od innych i muszę to w jakiś sposób kompensować, aby móc lepiej myśleć o sobie (cyt. za: Frąszczak, 2002, s. 225).

Wojdyło (2004) wymienia cztery – w jej uznaniu podstawowe – symptomy pracoholizmu. Zaliczyć do nich można: (1) ponadprzeciętne wydatkowanie energii w pracy; (2) powtarzalność działania; (3) wyznaczanie sobie coraz to wyższych standardów wykonania; (4) niemożność wyłączenia się związaną z realizowaniem przymusu angażowania się w pracę.

4.1.1. Przymus pracy jako rdzenny objaw pracoholizmu

W zdecydowanej większości definicji, zwłaszcza tych nastawionych na patologiczny wymiar pracoholizmu, uważa się, że fundamentalnym jego objawem jest **przymus** intensywnego angażowania się w aktywność zawodową (por. np. Oates, 1971). Na przykład Golińska (2008) oparty na lęku przymus pracy traktuje jako jedną z dwu podstawowych przyczyn pracoholizmu (obok przyjemności doświadczanej w związku z osiągnięciem celu, którego realizacja tkwiła u podstaw podjęcia aktywności). Należy podkreślić, że chodzi tutaj wyłącznie o przymus rozumiany jako presja wewnętrzna. Przymus o charakterze zewnętrznym może natomiast prowadzić do pracoholizmu sytuacyjnego (np. Wojdyło, 2003).

Wojdyło (2003) ujmuje pracoholizm jako „rodzaj patologii zachowań, która przejawia się w przymusie nieustannego zaangażowania w pracę lub inną aktywność o charakterze pracy” (s. 33). Stwierdza, że fakt intensywnego zaangażowania w aktywność zawodową (obciążenie pracą) jest warunkiem koniecznym, ale nie wystarczającym do stwierdzenia pracoholizmu. O diagnozie pracoholizmu decyduje przeciążenie pracą, które „polega na specyficznym sposobie jej wykonywania pod wewnętrznie niekontrolowanym przymusem, uporczywości działania i tzw. niemożności wyłączenia się. Pracoholizm jako przymus pracy może się manifestować zarówno w działalności zawodowej, jak i każdej innej aktywności ukierunkowanej na cel, która jest traktowana przez jednostkę jak rodzaj pracy” (tamże).

W tym miejscu należy podkreślić, że w koncepcji Scott i in. (1997) przymus pracy zajmuje jedno z trzech istotnych miejsc wśród rozpatrywanych przez te autorki składowych zjawiska pracoholizmu. Poza przymusem i kompulsyjnym charakterem pracy kolejne podstawowe elementy pracoholizmu to spędzanie bardzo dużej ilości czasu na aktywności zawodowej oraz pracowanie w sposób znacznie wykraczający poza oczekiwania pracodawcy i potrzeby ekonomiczne.

Ujmowanie przymusu pracowania jako jednego z głównych symptomów pracoholizmu stwarza podstawy do rozpatrywania tego zjawiska jako zaburzenia związa-

nego z nieumiejętnością kontrolowania impulsów i nawyków, o czym była mowa w rozdziale 3.

Wyniki badań empirycznych wskazują, iż poczucie przymusu pracy może być traktowane jako warunek konieczny diagnozowania pracoholizmu (Robinson, 2007). W świetle rezultatów badań wykonanych na próbie holenderskiej można nawet stwierdzić, iż przymus pracy stanowi nie tylko warunek konieczny, lecz także wystarczający do stwierdzenia pracoholizmu (Taris, Schaufeli i Verhoeven, 2005). To właśnie przymus powoduje, że nawet niewielka ilość pracy może prowadzić do przeciążenia organizmu (Wojdyło, 2010a).

Na koniec warto zauważyć, że predyktorem nasilenia przymusu pracowania zdaje się być wiek jednostki – im osoba młodsza, tym intensywniejszego przymusu może doświadczać (Johnstone i Johnston, 2005).

4.2. Dynamika pracoholizmu

Pracoholizm jest zjawiskiem o charakterze dynamicznym (por. Kalinowski i in., 2005), rozciągniętym w czasie. Już w pierwszej publikacji dotyczącej pracoholizmu Oates (1968; por. Guerreschi, 2006) opisuje trzy fazy uzależniania się od pracy. W fazie wstępnej (prodromalnej) następuje zwiększenie ilości pracy i coraz silniejsza koncentracja na czynnościach związanych z pracą. Może to prowadzić do objawów wyczerpania, zaburzeń koncentracji, niepokoju, lęku, obniżenia nastroju, bólów głowy i żołądka. Kolejny etap, zwany krytycznym, wiąże się z nasileniem objawów uzależnienia oraz z poczuciem przymusu pracy. W tej fazie znaczenia nabierają problemy natury interpersonalnej. Ostatnim etapem, którego następstwem może być nawet śmierć¹¹ (por. np. Kanai i Wakabayashi, 2001), jest etap chronicznego uzależnienia. Cechą charakterystyczną jest tu podporządkowanie stylu życia aktywności zawodowej i zepchnięcie na plan dalszy wszystkich pozazawodowych spraw.

Tematyce przyczyn pracoholizmu poświęcono odrębny rozdział, jednak w kontekście rozpatrywania dynamiki zjawiska należy zauważyć, że rozwój uzależnienia od pracy można tłumaczyć za pomocą mechanizmu nałogowego regulowania emocji (Mellibruda, 2003). Na początkowym etapie rozwoju uzależnienia od aktywności zawodowej dochodzi do doznawania przez jednostkę przyjemnych doświadczeń psychicznych oraz redukcji stanów awersyjnych. Podmiot przejawia silną potrzebę bycia nieustannie zajęтым (Fassel, 1990). Z czasem następuje skojarzenie przyjem-

¹¹ Szacuje się, że śmierć z przepracowania (*karoshi*) ponosi w Japonii około 10 000 osób rocznie (Kawato, 1992; Nishiyama i Johnson, 1997). Pracują oni zazwyczaj w wymiarze 60–70 godzin tygodniowo (Ishiyama i Kitayama, 1994). Co ciekawe, aż 48% japońskich respondentów twierdząco odpowiada na pytanie, czy według nich *karoshi* może dotknąć samego respondenta lub jego partnera (Nishiyama i Johnson, 1997).

nych stanów psychicznych z zaangażowaniem w aktywność zawodową. Zachowania związane z pracą są stopniowo wykorzystywane przez podmiot w celu regulowania stanów emocjonalnych. Kolejny etap wiąże się z rosnącą koncentracją na czynnościach zawodowych oraz rezygnacją z alternatywnych form aktywności, rozluźnieniu ulegają zwłaszcza relacje społeczne. Faza ta prowadzi do spadku umiejętności i zasobów radzenia sobie ze stresem w codziennym życiu. Czołowe miejsce w walce ze stresem przejmują zaangażowanie w pracę¹², czego konsekwencją jest wzrost częstotliwości stosowania mechanizmów obronnych. Etap końcowy polega na wejściu we właściwy proces uzależnienia od pracy. Można wówczas zaobserwować naprzemienny cykl charakterystycznych zachowań obejmujący kompulsywne zaangażowanie w aktywność zawodową świadczące o utracie kontroli nad zachowaniem oraz podwyższoną kontrolę nad czynnościami zawodowymi. W ostatniej fazie wchodzenia w uzależnienie następuje całkowite przeniesienie zasobów radzenia sobie z napięciem psychicznym i problemami na aktywność zawodową. Prowadzi to do poczucia przymusu pracy (Mellibruda, 2003). Wyostrzeniu ulegają emocjonalne i fizyczne objawy pracoholizmu.

Odmienny mechanizm prowadzący do uzależnienia można zaobserwować u osób, u których początkowy etap wchodzenia w nałóg pracy, czyli nadmierne zaangażowanie w czynności zawodowe, jest uwarunkowany zewnątrz i odpowiada na „konieczność” wzmocnienia swego wkładu w pracę (np. przyczyny ekonomiczne). Na kolejnym etapie jednostka kontynuuje nadaktywność zawodową pomimo ustania oddziaływania czynników motywujących w poprzedniej fazie. Ostatni, trzeci, etap polega na utracie kontroli nad zachowywaniem równowagi między aktywnością zawodową a pozazawodową (Kalinowski i in., 2005).

4.3. Konsekwencje pracoholizmu

Wydaje się, że w przypadku pracoholizmu wyraźne rozróżnienie na objawy i następstwa jest raczej trudne. Niełatwo bowiem z całą pewnością stwierdzić, czy niesatysfakcjonujące relacje interpersonalne są jedynie symptomem pracoholizmu, czy też jego konsekwencją. Podobnie jest zresztą z różnicowaniem na poszczególne typy objawów czy następstw pracoholizmu. W niniejszym rozdziale podjęto taką próbę, ze świadomością, że trudno w niektórych przypadkach jednoznacznie zaklasyfikować

¹² Także badania na próbie polskiej autorstwa Golińskiej (2008) potwierdzają, że najczęstszym sposobem radzenia sobie przez pracoholików ze stresem spośród tych, jakie wyodrębnili Endler i Parker (1990), jest styl skoncentrowany na zadaniu odpowiadający intensywnemu zaangażowaniu w aktywność zawodową (por. wyniki badań Shimazu i in., 2010). Bardzo rzadko natomiast stosowany jest styl oparty na unikaniu czy angażowaniu się w czynności zastępcze (por. Shimazu i in., 2010). Aktywny styl radzenia sobie ze stresem wydaje się najbardziej adaptacyjny dla pracoholika (Shimazu i in., 2010).

sympptom na taki o charakterze emocjonalnym zamiast, na przykład, o charakterze motywacyjnym.

Skutki pracoholizmu zaznaczają się we wszystkich sferach życia – zdrowiu somatycznym¹³ (np. Burke, 2000; Shimazu i Schaufeli, 2009; Shimazu i in., 2010; Vodanovich, Piotrowski i Wallace, 2007), psychicznym (np. Hornowska i Paluchowski, 2007; Robinson, Flowers i Ng, 2006; Spence i Robbins, 1992), zawodowym (np. Retowski, 2003) oraz w sferze funkcjonowania społecznego (np. Bakker i in., 2009; Bonebright i in., 2000; Brady i in., 2008). Te o charakterze indywidualnym¹⁴ (psychiczne) zaznaczają się zarówno w sferze emocjonalnej, jak i poznawczej (Klaft i Kleiner, 1988). Konsekwencje pracoholizmu, jakich doświadcza osoba, mogą się różnić w zależności od typu pracoholika, jaki osoba ta reprezentuje (Burke, 2000). Uczciwie należy zaznaczyć, że chociaż doniesienia świadczące o negatywnych następstwach pracoholizmu są znacznie częstsze niż te wskazujące na brak takich zależności, w literaturze przedmiotu istnieje kilka przykładów tych ostatnich (np. Burke i in., 2006; Burke i in., 2004; McMillan i O'Driscoll, 2008).

Do szkód natury somatycznej należy zaliczyć: wzrost wydzielania płynów, wzrost częstotliwości i siły skurczów serca, wzrost ciśnienia, zwiększenie krzepliwości krwi, wzrost liczby trombocytów i leukocytów, wzrost aktywności tkanek wzrostowych i erytrocytów oraz aktywności przeciwbakteryjnej, stany podgorączkowe, dreszcze, bolesność w okolicach węzłów chłonnych szyi, bóle głowy, gardła, mięśni i stawów, światłowstręt, mroczki przed oczami, dzwonienie w uszach, zmniejszone dobowe zużycie tlenu, spadek tolerancji na wzmogoną aktywność fizyczną (Białyszewski, 1993), alergie, niestrawność, bóle w klatce piersiowej, wrzody żołądka, skrócenie oddechu, tiki nerwowe, zawroty głowy (Robinson, 2007), nawet zejście śmiertelne (np. Nishiyama i Johnson, 1997; Wojdyło, 2003). Szczegółowego przeglądu związków pracoholizmu z poszczególnymi chorobami dokonują Vodanovich i in. (2007).

W badaniach wykonanych na próbie polskiej Golińska (2008) stwierdziła, iż pracoholicy oraz niezaburzeni pracownicy nie różnią się istotnie pod względem jakości, ale jedynie pod względem częstotliwości doświadczenia: bólu głowy, bólu żołądka, bólu mięśniowego, bólu kręgosłupa, bólu w klatce piersiowej, zmęczenia, osłabienia oraz napięcia.

4.3.1. Funkcjonowanie społeczne

Wśród znawców tematu panuje zgodność, że pracoholizm wywiera destrukcyjny wpływ na relacje interpersonalne osoby nim dotkniętej (np. Snir, Harpaz i Burke,

¹³ Jak zauważają McMillan i O'Driscoll (2004), wyniki badań wiążących pracoholizm ze stanem zdrowia są niespójne. Autorzy ci stwierdzają, że pracoholizm może być mniej toksyczny dla zdrowia i jakości życia jednostki, niż wcześniej sądzono (s. 509).

¹⁴ Trudno oczywiście wyabstrahować skutki psychiczne od tych związanych np. ze sferą społeczną.

2006). Następstwa czy korelaty¹⁵ pracoholizmu w sferze funkcjonowania społecznego wiążą się przede wszystkim z zakłóconym życiem rodzinnym (Robinson, 1998) oraz zakłóconymi relacjami pozarodzinnymi, np. niesatysfakcjonującymi relacjami interpersonalnymi poza rodziną i pracą (Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008) czy konfliktowością w miejscu pracy (Mudrack, 2006). Jak zauważa LaBier (1989), wśród pracoholików „dużo ludzi nie czuje się związanych z niczym, z rodziną ani społecznością” (s. 35).

Do szkód społecznych będących następstwem uzależnienia od pracy zalicza się: zaniedbywanie relacji rodzinnych i koleżeńskich (np. Robinson, 1998; Snir i Harpaz, 2004), redukovanie kontaktów towarzyskich do relacji ze znajomymi z pracy (Bortkowski i in., 2001; Robinson, 2007; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008), otaczanie się osobami mającymi nierealistycznie wysokie standardy pracy, narastające poczucie alienacji, wycofywanie się z intymnych związków z obawy przed bliskością, konflikty rodzinne wynikające z nadmiernego zaangażowania w pracę kosztem zaangażowania w życie rodzinne, coraz częstsze odwoływanie spotkań lub zapomnianie o uroczystościach (np. urodzinach kogoś z domowników) wskutek nadaktywności zawodowej (Kalinowski i in., 2005). Warto zauważyć, że konflikt na linii rodzina – praca zazwyczaj dotkliwiej dotyka kobiety w porównaniu z mężczyznami (Greenhaus i Beutell, 1985).

Na podstawie przeprowadzonych do tej pory analiz stwierdzono, że związki partnerskie i społeczne pracoholika cechuje: zanikanie więzi przyjacielskich (Klaft i Kleiner, 1988), mniejsza częstotliwość wchodzenia w relacje seksualne (Pietropinto, 1986), obniżona umiejętność podejmowania aktywności zabawowej (Siegel, 1974), brak zrozumienia uczuć innych osób (Engstrom i Juroe, 1979; por. Frąszczak, 2002; Maruszewski i Ścigała, 1995).

Warto zauważyć, iż pracoholizm może nie tylko negatywnie wpływać na relacje interpersonalne podmiotu, ale także określone czynniki społeczne można traktować jako czynniki ryzyka wystąpienia uzależnienia od pracy (por. Kalinowski i in., 2005). Należą do nich: czas poświęcany aktywności zawodowej (możliwość przekraczania typowych ram czasowych czynności zawodowych bez żadnych konsekwencji), nadmiar obowiązków i odpowiedzialności (utrwalanie nieprawidłowych nawyków związanych z pracą oraz zanik umiejętności racjonalnego wykorzystywania czasu wolnego), wolny stan cywilny (zaniedbywanie nawiązanych znajomości oraz niechęć do zawierania nowych) i sposób zagospodarowywania czasu wolnego (początkowo zakłócony przez weekendowe wyjazdy służbowe stopniowo jest uogólniany przez jednostkę na urlopy, przerwy świąteczne itp.).

¹⁵ Trudno tu jednoznacznie przesądzać o związkach przyczynowo-skutkowych. Pewne nieoptymalne wzorce funkcjonowania społecznego mogą bowiem predestynować do rozwinięcia zaburzenia.

4.3.1.1. *Relacje partnerskie*

Zdecydowana większość badań nad społecznymi konsekwencjami pracoholizmu (np. Hamermesh i Slemrod, 2005; McMillan i in., 2004; Robinson, 1998, 2000; Seybold i Salomone, 1994; Snir i Harpaz, 2004) ogranicza się do analizy rodzinnego funkcjonowania osób uzależnionych od pracy. Na przykład w badaniach przeprowadzonych na 107 osobach uzależnionych od pracy na terytorium Stanów Zjednoczonych i Kanady wykazano (Robinson i Post, 1995) wysoką pozytywną korelację między stopniem nasilenia objawów pracoholizmu mierzonego wystandaryzowanymi metodami kwestionariuszowymi a zaburzonym funkcjonowaniem rodzinnym. Z symptomami uzależnienia od pracy istotnie korelowały: nieumiejętne rozwiązywanie problemów, nieefektywna komunikacja między członkami rodziny, niesprecyzowanie ról poszczególnych domowników, niższy stopień zaangażowania (także emocjonalnego) pracoholika w życie rodzinne.

Analizy zależności pomiędzy pracoholizmem a relacjami w związku partnerskim przeprowadziła między innymi Machlowitz (1980), która – pomimo odnajdywania w istocie pracoholizmu aspektów pozytywnych – dostrzega negatywne konsekwencje wspólnego życia z pracoholikiem. Zastrzega ona jednocześnie, iż zazwyczaj osobą, która cierpi, jest partner pracoholika i jego rodzina, nie zaś sama jednostka uzależniona od aktywności zawodowej. Wykazano niejednokrotnie (np. Robinson, 2000) istotnie wyższy wskaźnik częstotliwości konfliktów małżeńskich oraz znaczne spłytenie relacji rodzinnych w środowisku domowym pracoholika.

Nie przeprowadzono jeszcze analiz pozwalających jednoznacznie określić długoterminowe konsekwencje (np. w postaci zapadnięcia na określone zaburzenie psychiczne), na które są narażeni partnerzy życiowi pracoholika (McMillan i in., 2004; Robinson, 1998), toteż wszelkie domniemania na ten temat nie są poparte dowodami empirycznymi, ale opierają się raczej na intuicji klinicznej i pozostają w sferze spekulacji. Warto jednak podkreślić, że istnieją dane empiryczne świadczące o tym, że pracoholizm przyczynia się do zrywania związków partnerskich czy małżeńskich (Yaniv, 2011). Pierwsze badania dotyczące zaburzonego funkcjonowania rodziny pracoholika przeprowadzono dopiero kilkanaście lat temu (Robinson i Post, 1995). Odnotowano przypadki, które skłaniają do przypuszczenia, iż skutkiem przebywania z partnerem pracoholikiem może być współuzależnienie lub popadanie w uzależnienie od substancji psychoaktywnych (Kalinowski i in., 2005).

Znaczący wkład w rozumienie problemów dotyczących współmałżonków pracoholików wnoszą wyniki badania, jakie przeprowadzili Robinson, Carroll i Flowers (2001). Porównali oni grupę złożoną z 326 partnerów osób uzależnionych od pracy oraz grupę kontrolną. Odnotowali, w grupie partnerów pracoholików, istotnie wyższy wskaźnik oziębienia relacji małżeńskich (także separacji), mniej pozytywnych emocji kierowanych do współmałżonka oraz częstszą deklarację wskazującą na zewnętrzne umiejscowienie kontroli. Warto tutaj nadmienić, że Burke (2000) utrzymuje, iż nie ma empirycznych dowodów dotyczących związku między pracoholizmem a zwiększonym prawdopodobieństwem rozwiązania małżeństwa.

Robinson (1998) przedstawia wyniki przeprowadzonych przez siebie analiz, w których stwierdza, że typowe doświadczenia emocjonalne osób będących partnerami pracoholika to przede wszystkim: poczucie bycia ignorowanym, lekceważonym i niedocenianym, poczucie całkowitej odpowiedzialności za funkcjonowanie rodziny i wychowywanie dzieci, uczucie znajdowania się „na drugim miejscu” po pracy w hierarchii wartości współmałżonka, poczucie podlegania manipulacji i kontroli ze strony partnera, niski poziom samooceny będący rezultatem porównywania swoich osiągnięć z osiągnięciami współmałżonka, poczucie winy wynikające z niskiego stopnia satysfakcji w związku, podawanie w wątpliwość swojej własnej kondycji psychicznej. W przytoczonych analizach stwierdzono również fakt, iż partnerów pracoholików charakteryzuje zwiększona tendencja do prezentowania zachowań zwracających uwagę (np. spektakularne wybuchy płaczu), które stanowią według Robinsona (1998) próbę nawiązania kontaktu ze współmałżonkiem.

Interesującym aspektem zaburzonych relacji partnerskich, jakie stwierdza się u osób uzależnionych od pracy, wydają się atypowe oczekiwania pracoholików co do funkcjonowania w związku partnerskim. Pietropinto (1986) dokonuje podsumowania obserwacji przeprowadzonych przez czterystu lekarzy i wyciąga wnioski, iż pracoholicy, w porównaniu z osobami niezaburzonymi, przejawiają wyższy poziom oczekiwań odnośnie do satysfakcji w małżeństwie. Ponadto osoby te mają istotnie wyższe wymagania względem swoich dzieci oraz wypełniają czas wolny aktywnością zawodową (por. Maslach, 1986). Typowa strategia rozwiązywania konfliktów małżeńskich, jaką stosują pracoholicy, polega na unikaniu konfrontacji z problemem, a gdy ta jest nieunikniona – na prezentowaniu postawy osoby milczącej lub obrażonej.

Jak podaje Robinson (1998, 2000), z biegiem czasu poszczególni członkowie rodziny wykształcają repertuar reakcji będących odpowiedzią na sytuację rodzinną oraz zachowanie osoby uzależnionej od pracy. Partner pracoholika dąży do ograniczenia kompulsyjnego zaangażowania w pracę swego współmałżonka na korzyść zaangażowania w związek oraz stara się zwiększyć ilość czasu spędzaną przez tego ostatniego w domu. Z badań wynika (np. Robinson, 1998), iż nawet wtedy, kiedy pracoholik fizycznie przebywa w domu, emocjonalnie izoluje się od swoich bliskich. Współmałżonek skarży się wówczas na brak zainteresowania sprawami rodziny i niskie zaangażowanie w wychowywanie dzieci ze strony pracoholika. Ten niejednokrotnie wykorzystuje sytuację kłótni, by usprawiedliwić swój dystans względem partnera faktem jego permanentnego narzekania. Tworzy się błędne koło wzajemnych uwag i pretensji, czego świadkami często bywają dzieci. Zgodnie z systemowym ujęciem rodziny następuje wówczas pozytywne sprzężenie zwrotne zaburzające równowagę całego systemu (Grzesiuk i Jakubowska, 2005). W miarę narastania sytuacji konfliktowych pracoholik usiłuje ukrywać swoją nadaktywność zawodową przed swoim partnerem (np. wychodzi pod pretekstem wyjścia na spacer lub na siłownię i pracuje poza domem), co jeszcze bardziej pogarsza ich wzajemne relacje. Jak podaje Killinger (2007), pracoholik jest często zazdrosny o relacje partnera z dziećmi, co oczywiście nie służy jakości relacji ze współmałżonkiem.

Hendrix (1988) stwierdza, iż pracoholicy odczuwają silną potrzebę ochrony własnej intymności i między innymi dlatego pograżają się w pracy, która jest dla nich

instytucją przewidywalną i silnie ustrukturalizowaną. Stają się „emocjonalnie niedostępni”, nawet w czasie, kiedy przebywają w domu. Podczas gdy osoba uzależniona od pracy stara się bronić własnej „sfery bezpiecznego dystansu” i dąży do unikania bliskich, pod względem emocjonalnym, relacji z partnerem, ten ostatni potrzebuje czegoś zupełnie przeciwnego. Powstaje więc konflikt dążeń, którego rozwiązanie korzystne dla jednej ze stron będzie związane z dyskomfortem drugiej.

Dodatkowy problem w relacjach partnerskich wynika z faktu, że pracoholik przejawia tendencję do przenoszenia wzorów zachowań z sytuacji zawodowych i aplikowanie ich w sytuacjach domowych (Robinson, 1998). Powoduje to wysoki poziom aspiracji w stosunku do potomstwa oraz perfekcjonizm, stałe kontrolowanie i krytykowanie współmałżonka. Niejednokrotnie komunikacja między partnerami sprowadza się do – jak to ujmie Robinson (1998) – „pertraktacji”, co oznacza obietnicę zrobienia czegoś przez pracoholika, jeżeli partner zajmie się przez jakiś czas dziećmi, tak by nie przeszkadzały one pracoholikowi w pracy. Taka postawa, jak dowodzą Ishiyama i Kitayama (1994), może mieć negatywne konsekwencje dla osób uzależnionych od pracy, które osiągają wiek emerytalny. W Japonii, gdzie zjawisko pracoholizmu, czy nawet „zapracowywania się” na śmierć (por. Reinhold, 2002), jest bardzo rozpowszechnione, osoby zaburzone określa się jako „wilgotne opadłe liście” (*nure – ochiba*). Kiedy już nie mogą zaangażować się w aktywność zawodową i jednocześnie repertuar ich doświadczeń w relacjach interpersonalnych jest ubogi, nie wiedzą, czym się zająć i oczekują, że partner zorganizuje im ich wolny czas. Podobny wniosek wyciągają Kalinowski i in. (2005): „długotrwały proces lekceważenia ludzi doprowadza do stanu, w którym pracoholik, nawet jeśli chce, to i tak nie ma sił na budowanie i podtrzymywanie relacji i/albo nie potrafi samodzielnie ich naprawić” (s. 126).

Istnieją jednakże badania, których wyniki nie potwierdzają tezy dotyczącej zaburzonego funkcjonowania pracoholików w diadzie małżeńskiej (McMillan i in., 2004). W badaniu tym nie stwierdzono wyższego wskaźnika zakłóceń w relacjach partnerskich w grupie pracoholików w porównaniu z grupą kontrolną. Stwierdzono natomiast, iż pary, w których jednym z partnerów jest osoba uzależniona od pracy, rzadziej razem się śmieją i częściej się kłócą. Jednym z zaproponowanych przez autorów wyjaśnień powyższych wyników, sprzecznych z wynikami wcześniejszych analiz, jest założenie, że pracoholik może dążyć do poprawnych relacji z partnerem życiowym, ponieważ stanowią one dla niego potencjalne źródło zasobów wykorzystywanych do radzenia sobie z nadmiarem stresu w pracy. Należy jednocześnie mieć na względzie fakt, iż wspomniana „poprawna” jakość relacji może nie być taką w odbiorze partnera. W świetle powyższych argumentów słuszny wydaje się wniosek Golińskiej (2006): „...interakcja pracoholizmu z funkcjonowaniem rodzinnym jest wielowymiarowa i wymaga bardziej wnikliwych i pogłębionych badań” (s. 53).

Przeciwnie niż w innych rodzajach uzależnień, np. alkoholizmie, funkcjonowanie rodziny pracoholika dla zewnętrznego obserwatora rzadko budzi zastrzeżenia. Może to wynikać np. z faktu ukrywania przez osobę uzależnioną od pracy takich symptomów, jak: lęk, depresja, nadmierna odpowiedzialność i perfekcjonizm, nieumiejętność przyznania się do błędu oraz proszenia o pomoc (np. Spence i Robbins,

1992). Problem nasila się również poprzez duże poczucie winy, jakie cechuje członków rodziny osoby uzależnionej od pracy. Współmałżonek lub dzieci są zdania, że skarżenie się na negatywną atmosferę w domu mogłoby zostać odebrane jako wyraz „niewdzięczności” wobec członka utrzymującego rodzinę i poświęcającego tyle dla jej wysokiego statusu ekonomicznego. W związku z licznymi pozytywnymi wzmocnieniami, jakie towarzyszą posiadaniu wysokiej pozycji społeczno-zawodowej (jaką zazwyczaj ma rodzina pracoholika) oraz angażowaniu się w pracę, członkowie rodzin osób uzależnionych szukają przyczyn konfliktów rodzinnych w sobie i starają się tłumić negatywne emocje, które uważają za „nienormalne”. Na kwestię społecznej akceptacji uzależnienia od pracy i jej konsekwencji zwracają także uwagę Robinson (1996, 2001) i Spruell (1987). Golińska (2006) trafnie stwierdza, iż

w społecznym odbiorze sytuacja rodziny pracoholika jest diametralnie różna od warunków funkcjonowania rodziny alkoholika. Alkoholizm rodzica – w odczuciu jego partnera i dzieci – ściąga na rodzinę odium środowiska i najczęściej skłania do ukrywania wstydlivej prawdy (...). W społecznym odbiorze zaabsorbowanie pracą, prowadzące zazwyczaj do zaszczytnych funkcji lub pozytywnych rezultatów finansowych, jest traktowane jako wartość, osoba oddana pracy zaś zasługuje na uznanie, trudno więc oczekiwać, by członkowie rodziny pracoholika spotykali się ze współczuciem i otrzymywali od otoczenia wsparcie (s. 48).

Autorka zwraca również uwagę na to, że warunki socjokulturowe „świata zachodniego” niejednokrotnie wręcz „zmuszają” jednostkę do okresowego (np. w sytuacji zwiększonego bezrobocia) przejawiania objawów pracoholizmu (por. Aziz i Zickar, 2006).

4.3.1.2. Relacje z dziećmi

Kwestię relacji między pracoholizmem a funkcjonowaniem dziecka można rozpatrywać z dwu perspektyw. Po pierwsze, problem można rozważać z perspektywy pracoholika, którego rodzice lub oboje rodzice byli uzależnieni od pracy, jak również z punktu widzenia dziecka, którego rodzic jest pracoholikiem. Analizując wspomniane zagadnienie z punktu widzenia dziecka, którego opiekun jest pracoholikiem, można powiedzieć, że dzieci pracoholika doświadczają szerokiej gamy negatywnych emocji, takich jak: poczucie osamotnienia, bycia niekochanym, izolowanym oraz poczucie bycia opuszczonym emocjonalnie i fizycznie (Robinson, 1998). Częstym sposobem radzenia sobie z wymienionymi emocjami jest cyniczny stosunek względem rodzica i aroganckie podejście do jego nawyków związanych z pracą (np. Robinson, 1998).

Jak wspomniano powyżej, system rodzinny osób uzależnionych od pracy ulega zaburzeniu, co przejawia się między innymi poprzez rozmycie granic międzypokoleniowych. Dochodzi wówczas często do patologicznego zjawiska odwrócenia ról, definiowanego przez psychoterapeutów jako sytuacja, w której dzieci „stają się” rodzicami dla swoich rodziców (czy raczej pełnią taką funkcję) (*parentification*). Dzieci takie poświęcają swoje własne potrzeby i dostosowują je do potrzeb rodziców

lub innych członków rodziny. Dla rodzica nieuzależnionego stają się one – z racji fizycznej i emocjonalnej nieobecności pracoholika – substytutem dorosłego partnera, na którym ten ostatni może się oprzeć i podzielić się odpowiedzialnością za przebieg relacji w rodzinie (por. Frąszczak, 2002; Golińska, 2006). Dziecko, przede wszystkim z racji młodego wieku, nie jest jeszcze gotowe na przyjęcie tak istotnej i nieadekwatnej dla siebie roli w systemie rodzinnym. Może to prowadzić w jego dorosłym życiu do negatywnych konsekwencji psychopatologicznych w postaci nieadekwatnego atrybuowania własnych osiągnięć, wzmożonego samokrytycyzmu, nadmiernej odpowiedzialności oraz niechęci do delegowania obowiązków na inne osoby (Golińska, 2006), jak również do objawów zbliżonych do tych prezentowanych przez dzieci alkoholików (zwłaszcza depresji, lęku oraz zewnętrznego umiejscowienia kontroli) (Robinson i Kelley, 1998). Dostrzegając paralełę między tymi dwoma uzależnieniami, można operować terminem „Dorośle Dzieci Pracoholika” (por. Golińska, 2006).

Analizy porównawczej funkcjonowania dorosłych dzieci pracoholików i alkoholików dokonali Carroll i Robinson (2000). Stwierdzili oni wyższy wskaźnik zaburzeń nastroju oraz negatywnych konsekwencji dysfunkcyjnego systemu rodzinnego w przypadku potomstwa osób uzależnionych od aktywności zawodowej. Dorosłe dzieci pracoholików doświadczają również, w porównaniu z dziećmi osób niezaburzonych, większych problemów ze zdrowiem somatycznym (Robinson i Kelley, 1998). W kontekście zacytowanych wyników badań warto przytoczyć ironiczne słowa Robinsona (1998, s. 171): „uzależnienie od pracy to piękne uzależnienie. Nie tylko dobrze się prezentuje na pracoholikach, ale także przechodzi na ich potomstwo”.

Kalinowski wraz ze swoimi współpracownikami (2005) operuje terminem „week-endowego rodzica”. Konsekwencją interesowania się dziećmi tylko w okresach dni wolnych od pracy (które pracoholik intensywnie wykorzystuje, żeby „nie marnować czasu” – por. tabela 2) jest rozluźnienie więzi emocjonalnej z dziećmi i „zabijanie” wyrzutów sumienia rodzica poprzez zapewnianie potomstwu wszystkiego, czego – niestety tylko pod względem materialnym – zapagnie.

Twórca terminu „pracoholizm”, Oates (1968), przytacza dane z rozmów, jakie przeprowadził z dziećmi osób uzależnionych od pracy. Do najczęściej relacjonowanych właściwości kontaktów z zaburzonym rodzicem należały na przykład: ciągły pośpiech i ponaglanie dziecka, irytacja, jeżeli dziecko „przeszkodziło” w pracy, permanentne zaabsorbowanie aktywnością zawodową i zniecierpliwienie ze strony rodzica, jak również brak poczucia humoru. Oates (1971) wymienia również cztery przejawy dezadaptacyjnej komunikacji pracoholika ze swoimi dziećmi. Są to: (1) zaabsorbowanie (*preoccupation*); (2) pośpiech (*haste*); (3) irytacja (*irritability*); (4) depresja (*depression*). Rodzic lub opiekun doświadczający pracoholizmu jest wobec swego podopiecznego zazwyczaj zniecierpliwiony, pochłonięty innymi – w swoim odczuciu „ważniejszymi” – sprawami i pozbawiony poczucia humoru.

Jak stwierdza Robinson (1998, 2001), znaczny odsetek dzieci pracoholików w dorosłości realizuje wzorce „wyniesione” z domu rodzinnego – przejawia skłonności do sprostania oczekiwaniom innych i zachowuje się w sposób zapewniający im aprobatę społeczną. Rezultaty badań przeprowadzonych na 211 uczestnikach pozwalają przypuszczać, że dorosłe dzieci osób uzależnionych od pracy mają za-

zwyczaj poczucie zewnętrznego umiejscowienia kontroli (Robinson i Kelley, 1998), są podatne przede wszystkim na aktywności motywowane zewnętrznie oraz cechuje je większe, w porównaniu z osobami z grupy kontrolnej, prawdopodobieństwo doświadczenia zaburzeń nastroju, podwyższonego poziomu lęku oraz zaburzeń obsesyjno-kompulsyjnych (Navarette, 1998). Nie odnotowano istotnych statystycznie różnic pod względem samooceny dorosłych dzieci pracoholików i dorosłych z grupy porównawczej (Robinson i Kelley, 1998). Wiadomo jest także, iż dorosłe dzieci pracoholików przejawiają wyższy wskaźnik zachowań wycofanych, irytacji, lęku oraz obniżony nastrój (Beilin, 2001).

Dla funkcjonowania dziecka pracoholika istotna wydaje się również płęć uzależnionego od pracy rodzica. Jeżeli osobą uzależnioną od pracy był ojciec, dziecko w dorosłości przejawia wyższy, w porównaniu z osobami z grupy kontrolnej, poziom lęku. Posiadanie matki uzależnionej od pracy zdaje się natomiast nie różnicować osób badanych ze względu na poziom lęku (Robinson i Kelley, 1998).

Związki między płcią uzależnionego od pracy rodzica i płcią dziecka a funkcjonowaniem tego dziecka stanowiły przedmiot analiz Killinger (2007). W zależności od płci dziecka autorka ta różnicuje reakcje na styl rodzicielski pracoholicznego ojca. Jeśli będący pracoholikiem ojciec jest autorytarny, a więc nastawiony na manifestowanie odpowiedzialności, dyscypliny, racjonalności czy obiektywizmu, syn może mieć trudności w identyfikacji ze społeczną rolą męską i nie akceptować cech związanych z biologiczną płcią. Killinger pisze, że autorytarny ojciec często projektuje własne ambicje na córkę, dąży do utrzymywania nad nią kontroli i oczekuje od niej spełnienia jego perfekcjonistycznych oczekiwań. Patologia takiej więzi z pracoholicznym ojcem powoduje, że córka zaprzecza własnym cechom kobiecym, wykształca natomiast i stabilizuje te cechy, które są wzmacniane i pożądane przez ojca.

Drugi typowy dla mężczyzn doświadczających pracoholizmu styl rodzicielski Killinger określa jako pobłażliwy. Mężczyzna taki charakteryzuje się nierespektowaniem autorytetów, brakiem odpowiedzialności, unikaniem konfliktów, niedyscyplinowaniem swoich dzieci. Zależy mu na tym, by dzieci traktowały go jako „miłego i wyluzowanego”, choć w rzeczywistości jest zbyt pochłonięty własną osobą i samo-realizacją w sferze aktywności zawodowej, żeby mieć czas dla potomstwa. Taki typ ojca, zdaniem autorki, idealizuje swoją córkę, traktuje ją po partnersku, bardziej jako kobietę czy partnerkę niż podopieczną. Dojrzała córka jest często osobą, którą taki pracoholik wykorzystuje w kłótniach z żoną, i po jej stronie opowiada się w przypadku konfliktów, aby dominować jako rodzic. Zdaniem Killinger córki „wiecznych chłopców” (czyli pobłażliwych ojców) są zagubione, niepewne siebie, „ozieble” i lękowe. Syn narcystycznego pobłażliwego pracoholika może doświadczać natomiast silnego lęku, zaburzeń o charakterze obsesyjno-kompulsyjnym, depresji czy wyuczonej beznadziei. Może także przejawiać zachowania nieodpowiedzialne, jak również doświadczać trudności we wchodzeniu w bliskie relacje interpersonalne.

Trzeci typ pracoholicznych ojców to ojcowie „zaniedbujący”. Mężczyzna taki ma poważnie zaburzone relacje ze swoimi dziećmi. Izoluje się od życia rodzinnego, nie wspiera swoich dzieci, nie pomaga im ani nie okazuje im uczuć. Rola, jaką widzi dla siebie w systemie rodzinnym, polega na angażowaniu się w pracę zawodową

i zapewnieniu rodzinie materialnego utrzymania. Córkę takich ojców zazwyczaj kierują się albo w stronę buntu i zwrócenia na siebie uwagi rodzica poprzez działania autodestrukcyjne, jak np. zażywanie narkotyków, albo ambitnie dążą do pozyskania uwagi ojca poprzez odnoszenie sukcesów i prezentowanie mu, że są warte uwagi. Ta druga opcja sprzyja rozwojowi pracoholizmu u córek. Emocjonalna niedostępność i izolowanie się ojca pracoholika powoduje, że syn może mieć trudności z wytworzeniem męskiej roli. Podobnie jak w przypadku córki syn zaniedbującego ojca dąży do pozyskania jego uwagi. W dorosłości albo jest nastawiony bardzo rywalizacyjnie i poprzez osiągane sukcesy definiuje własne Ja, albo też szuka takiego środowiska społecznego, w którym osiągnięcia i publiczna aprobatą nie stoją wysoko w hierarchii wartości. Możliwe jest także społeczne niedostosowanie syna, porzucenie przez niego edukacji i zejście na drogę przestępstwa.

Trudno nie przyznać racji Robinsonowi (1996), który stwierdza, że „pracoholicy przeważnie nie biorą aktywnego udziału w rozwoju swoich dzieci. Kiedy pracoholicy to robią, robią to w celu upewnienia się, że ich dzieci spełniają ich własne perfekcjonistyczne standardy” (s. 448). Robinson (1998) utrzymuje, że sytuacja dorosłych dzieci pracoholików jest niejednokrotnie obiektem zazdrości innych osób, ponieważ uchodzą one w odbiorze społecznym za osoby zaradne, odpowiedzialne, pracowite i zorientowane na osiągnięcie sukcesu. Niestety, pod przykrywką dobrze radzącej sobie, zorganizowanej osoby kryje się przekonanie, że jest się małym dzieckiem, które nigdy niczego nie robi dobrze, nie może sprostać własnym wygórowanym wymaganiom i gani się za każdą najmniejszą nawet pomyłkę. Dorosłe dziecko pracoholika jest przekonane, że nie można polegać na innych ludziach i zawsze należy być niezależnym. Konsekwencją takiej postawy jest osłabienie relacji społecznych i dążenie przez dorosłe dziecko pracoholika do izolacji (tamże).

Frąszczak (2002) przedstawia psychologiczny portret dzieci, u których ryzyko pracoholizmu jest podwyższone. Wymienia ona: dysproporcję czasową między nauką a zabawą na niekorzyść tej drugiej, posiadanie niewielu znajomych, cenie towarzystwa osób dorosłych bardziej niż rówieśników, przejawianie zaburzeń somatycznych typowych dla reakcji stresowych (chroniczne zmęczenie, bóle głowy i brzucha), przejmowanie obowiązków domowych typowych dla dorosłych, dążenie do perfekcyjnego wykonania każdego zadania, jakiego się podejmują, posiadanie „dojrzałych” zmartwień i przez większość czasu pozostawanie poważnymi, przez niewielką ilość czasu zajmowanie się aktywnością zabawową typową dla dzieci, posiadanie pozycji lidera w klasie szkolnej oraz w grupie koleżeńskej, nieustanne poszukiwanie aprobaty społecznej i zachowywanie się tak, by w odbiorze społecznym uchodzić za grzeczne, w przypadku popełnienia pomyłki przejawianie niecierpliwości i skłonności do samooskarżania, zainteresowanie bardziej ostatecznym wynikiem pracy niż samym jej procesem, nieustanne podleganie nałożonej przez samych siebie presji, robienie kilku rzeczy naraz oraz przejawianie kłopotów z prośbami o pomoc i uzyskiwaniem jej.

4.3.1.3. Relacje koleżeńskie

Jedno z najniższych miejsc w hierarchii wartości pracoholika zajmują wartości społeczne (Paluchowski i Hornowska, 2003). Minirth i in. (1981) utrzymują, że pracoholik, z powodu braku czasu, nie rozwija raczej żadnych relacji towarzyskich i ogranicza się do kontaktów z rodziną i współpracownikami (por. Borkowski i in., 2001). Wydaje się, że nawet te relacje społeczne, które pracoholik nawiązuje, nie dają mu satysfakcji (Burke, 1999, 2000). Harpaz i Snir (2003) sugerują, że jakość relacji interpersonalnych pracoholików jest wyższa, jeżeli interlokutor także przejawia skłonności do uzależnienia od czynności zawodowych. Autorzy sądzą, że wniosek ten warto by wykorzystać w firmach i tworzyć zespoły złożone z samych pracoholików. Ich praca miałaby szansę okazać się wydajniejszą niż w przypadku układów mieszanych (pracoholik plus osoby niezaburzone), ponieważ zniknąłby czynnik nierównych standardów wykonania i trudności na płaszczyźnie komunikacji.

Warto jednakże zwrócić w tym miejscu uwagę na pozytywny aspekt aktywności społecznej niektórych pracoholików, w typologii Robinsona (1989) określanych mianem „troskliwych”.

4.3.1.4. Relacje społeczne w sytuacjach zawodowych

Jak podają Kalinowski i in. (2005), nawyki dotyczące zachowania w pracy i w sytuacjach społecznych, jakie wykształca pracoholik, negatywnie wpływają na atmosferę w miejscu pracy, zwłaszcza wtedy, kiedy osoba uzależniona od pracy pełni funkcję kierowniczą (por. Spruell, 1987). Przenosi ona zazwyczaj atmosferę pośpiechu oraz wysokie wymagania, jakie stosuje względem własnej osoby na cały zespół pracowników. Jest przy tym mało empatyczna, nie respektuje potrzeb innych osób i nie potrafi zrozumieć, że inne osoby mogą mieć „gorszy dzień”. Brak absolutnego zaangażowania w pracę, jakie sama prezentuje, traktuje z pogardą jako przejaw lekceważenia obowiązków zawodowych. Zaburzone cechy osobowości pracoholika manifestują się poprzez całkowitą sztywność w myśleniu, jak również brak elastyczności w zakresie dopuszczalnych przez niego rozwiązań problemu, nad którym pracuje zespół. Ważne jest, by trzymać się określonego schematu, nawet jeżeli jest on niewydajny i któryś ze współpracowników proponuje inny, bardziej adekwatny. Osoba uzależniona od pracy niechętnie deleguje zadania na innych pracowników. Uważa, że ona sama najlepiej zadba o ostateczny kształt projektu. Niestety, zazwyczaj perfekcjonizm, jaki jednostka taka przejawia, powoduje nadmierną koncentrację na nieistotnych szczegółach i uniemożliwia dokończenie zadania, które – w mniemaniu pracoholika – nie osiąga wystarczająco „dobrego”, satysfakcjonującego go poziomu. Podobnie jak w przypadku oceny własnej pracy osoba uzależniona przeważnie nie jest zadowolona z poziomu wykonania zadania przez swoich podwładnych. Nie mogą oni więc liczyć na uznanie ani pozytywne wzmocnienie np. w postaci pochwały, co niewątpliwie przekłada się na jakość relacji społecznych w miejscu pracy. Przyczynia się do

tego również kreowanie atmosfery rywalizacji, braku zaufania do współpracowników oraz podejrzenie, że niewystarczająco „przykładają się” oni do wykonywanych zadań. To z kolei wywołuje u podwładnych spadek pewności siebie, lęk przed oceną, gniew spowodowany ciągłą „inwigilacją” oraz niechęć do współpracy. Zespół pod kierownictwem takiego lidera, w typologii Fiedlera (1967) określanego jako „zorientowanego na zadanie”, ma szansę na odniesienie sukcesu tylko w sytuacji skrajnie niskiej (kiedy zespół czuje się swobodnie) lub skrajnie wysokiej (kiedy zespół pracuje pod silnym przymusem i nadzorem) kontroli lidera nad sytuacją. Wyniki badań (np. Galperin i Burke, 2006) wskazują na to, że im wyższy przymus pracy jednostka odczuwa, tym bardziej patologicznie zachowuje się względem współpracowników.

Porter (1996) zwraca również uwagę na fakt, że nadaktywność zawodowa motywowana jest potrzebą podniesienia samooceny pracoholika. Koncentruje się on zatem bardziej na zaspokojeniu własnych aspiracji niż na powodzeniu całego zespołu pracującego nad danym zadaniem. Przedkłada więc własne ambicje nad efektywność grupową. Porter podaje również, iż pracoholik preferuje taki sposób rozwiązania zadania, który zwykle będzie wymagał większego nakładu pracy niż sposób alternatywny. Zmniejszenie wysiłku włożonego w określone zadanie budzi bowiem u niego lęk i niepokój. Ponadto pracoholik pod względem behawioralnym w jednakowy sposób reaguje zarówno na doświadczenie sukcesu, jak i na poniesienie porażki. Reakcją tą jest mianowicie zwiększenie zaangażowania w pracę. Niezgodne z tym ostatnim stwierdzeniem wyniki uzyskała Wojdyło (2009), która wykazała, iż w porównaniu z niepracoholikami pracoholicy przejawiają niższy poziom orientacji na działanie w następstwie doświadczenia niepowodzenia.

Rozważając funkcjonowanie osoby uzależnionej w środowisku pracy, należy także zwrócić uwagę na permanentną kontrolę, jakiej jest poddany zespół kierowany przez pracoholika. Zapewnia mu ona gwarancję wysokiej strukturalizacji sytuacji zawodowych, ta natomiast – poczucie bezpieczeństwa. Maslach (1986; por. Vodanovich i Piotrowski, 2006), zwraca także uwagę na dysproporcję między efektywnością i wydajnością pracy a ilością czasu spędzonego nad wykonaniem zadania. Brak zdolności pracoholika do określania priorytetów powoduje zaangażowanie się we „wszystko” i – co nieuniknione – spadek efektywności¹⁶.

Na fakt obniżonej produktywności osoby uzależnionej od pracy zwraca uwagę także Fassel (1990; por. Frąszczak, 2002; Schaufeli i in., 2006 oraz Shimazu i Schaufeli, 2009). Choć zyski z zatrudniania pracoholika mogą początkowo przynosić organizacji korzyści, długofalowe konsekwencje mogą być tragiczne w skutkach (por. Wojdyło, 2010a). Jak zauważa Porter (2001), wewnętrzny przymus pracy charakterystyczny dla pracoholików powoduje, że nawet niewielka ilość aktywności prowadzi do wyczerpania psychofizycznego, a to oczywiście nie sprzyja skuteczności.

¹⁶ Jest to pogląd zdecydowanej większości badaczy, chociaż zdarzają się również głosy (np. Harter, Schmidt i Hayes, 2002; Korn, Pratt i Lambrou, 1987; Mudrack, 2004; Peiperl i Jones, 2001; Salanova i in., 2005), jakoby pracoholik był dla organizacji „korzystnym” pracownikiem. Warto także zauważyć, że istnieją też doniesienia, w których nie wykazano istotnego związku między pracoholizmem a jakością wykonywanej pracy (Shimazu, Schaufeli i Taris, 2010).

Zdaniem Schaufeliego i in. (2006) pracoholik pracuje ciężko, ale nie pracuje mądrze. Także Robinson (1998) prezentuje wyniki badań, w których wykazuje, iż osoby uzależnione od pracy nie osiągają zazwyczaj optimum swoich możliwości w wykonywaniu powierzonych im zadań. Robinson stwierdza, że motywowani przede wszystkim lękiem i pragnieniem utrzymania zajmowanego stanowiska pracoholicy niechętnie podejmują niezbędne nieraz ryzyko i mają trudności z delegowaniem zadań (co wynika również z ich poczucia własnej misji i „wyjątkowości” – Kalinowski i in., 2005). Ich nieefektywność jest konsekwencją nadmiernej koncentracji na detalach uniemożliwiających holistyczne podejście do wykonywanego zadania. Porter (1996) jest zdania, iż w związku z zaniżoną samooceną pracoholik koncentruje się na sposobie potwierdzenia własnej wartości i obronie statusu w firmie, nie zaś na tym, jak podejść do zadania, by wykonać je jak najbardziej efektywnie. Koncentracja na procesie samej pracy przeważa tu więc nad troską o jej wynik (co, w świetle powyższych argumentów dotyczących wysokiego perfekcjonizmu i zawyżonych standardów wykonania, może się wydawać sprzecznością. Jednakże, jak kilkakrotnie wspomniano, brakuje absolutnej zgodności w kwestii rozumienia zjawiska pracoholizmu).

Wyniki interesujących badań przedstawiają Gorgievski, Bakker i Schaufeli (2010). Stwierdzili oni, że osoby samozatrudniające się, w porównaniu z pracownikami zatrudnianymi przez inne osoby, charakteryzują się większym zaangażowaniem w pracę. Wysokie zaangażowanie w pracę w obu grupach sprzyjało jakości wykonania zadania oraz poziomowi innowacyjności. Co ciekawe, badacze stwierdzili zarówno pozytywne, jak i negatywne następstwa pracoholizmu w sferze zawodowej jednostki.

4.3.2. Funkcjonowanie emocjonalne

Wśród zakłóceń w sferze funkcjonowania emocjonalnego pracoholika można wymienić: poczucie ogólnego osłabienia, stany depresyjne, nastrój dysforyczny, dezorientację, zaburzenia emocjonalne (np. lękowe), nadaktywizację procesów intelektualnych, uciekanie od problemów w aktywność zawodową dającą poczucie bezpieczeństwa i przewidywalności (Kalinowski i in., 2005), nieumiejętność zrelaksowania się, hiperaktywność, niecierpliwość, zdenerwowanie, szybkie nudzenie się wykonywanym zadaniem (Robinson, 2007). Z czasem emocje o znaku ujemnym zaczynają dominować nad tymi o znaku dodatnim (Burke i Matthiesen, 2004). Pracoholizm współwystępuje często (w odczuciu autorki niniejszej książki trudno jednoznacznie przesądzać o związku przyczynowo-skutkowym) z zaburzeniem afektywnym jednobiegunowym oraz lękiem (Fassel, 1990; Oates, 1971).

Empiryczne dowody na to, że w porównaniu z osobami o niezaburzonym stosunku do pracy pracoholicy doświadczają wyższego natężenia cechy i stanu lęku, przytacza w swojej publikacji np. Wojdyło (2010b). Killinger (2007) natomiast opisuje kilka charakterystycznych dla pracoholika lęków o charakterze chronicznym. Są to: (1) lęk przed porażką; (2) lęk przed nudą; (3) lęk przed lenistwem; (4) lęk przed

odkryciem; (5) lęk przed odkryciem siebie i (6) paranoję. Lęk przed porażką wynika z faktu, że w okresie dzieciństwa pracoholik wykształcił w sobie przekonanie, że na uznanie innych, także osób znaczących, trzeba zapracować. Jeżeli wykonywane zadanie się nie powiedzie, osoba taka nie „zasłuży” na pozytywne reakcje otoczenia. Lęk przed nudą wynika z potrzeby nieustannego działania i odnoszenia sukcesów. Powoduje to, iż nawet w przypadku choroby pracoholik nie zostaje w domu, tylko jest aktywny. Lęk przed lenistwem wiąże się ściśle z lękiem przed nudą. Pracoholik stara się nie robić sobie dłuższych przerw w pracy, takich, na których podstawie mógłby stwierdzić, że jest leniwy. Jak zauważa Killinger, w obawie przed tym, że otoczenie społeczne uzna go za „lenia”, pracoholik przejawia tendencję do unikania wszelkiej rozrywki. Lęk przed odkryciem oznacza przede wszystkim lęk przed odkryciem przez otoczenie, że pod maską pewności siebie pracoholika kryje się niepewność i niska samoocena. Lęk ten sprzyja coraz intensywniejszej potrzebie kontroli sytuacji. Na przykład pracoholik postanawia w ogóle nie delegować zadań, ponieważ boi się, że scedowanie aktywności na inną osobę zostanie odebrane jako wyraz jego niekompetencji. Lęk przed odkryciem siebie wiąże się natomiast z opisany wyżej lękiem przed odkryciem (przez innych). Zdaniem Killinger, w związku z tym, że samoocena pracoholika wyznaczana jest przede wszystkim przez subiektywnie odczuwany przez pracoholika poziom akceptacji społecznej, stopniowo dochodzi do zacierania się (oczywiście w odczuciu pracoholika) granic między pracoholikiem a innymi osobami. Pojęcie Ja jest słabo skrystalizowane i zafałszowane systemem obron i zaprzeczeń. Ostatni z opisywanych przez Killinger typowych dla pracoholika lęków to lęk przed prześladowaniem, który umownie można w tym kontekście nazwać paranoją. Osoba doświadczająca takiego lęku¹⁷ jest sztywna, nadwrażliwa, zazdrosna i zawistna oraz bezpodstawnie podejrzliwa. Wysokie nasilenie paranoi może u pracoholika skutkować tym, że każda uwaga krytyczna traktowana jest w sposób nadreaktywny i wyolbrzymiony jako atak na osobę pracoholika. Z wszystkich opisywanych przez siebie rodzajów lęków Killinger właśnie lęk przed prześladowaniem uważa za najniebezpieczniejszy.

Jak zauważa Golińska (2008), pracoholik wykorzystuje pracę do regulowania emocji. Warto zwrócić w tym miejscu uwagę na to, że nadmierne zaangażowanie w pracę stanowi dla pracoholika środek do sprawowania kontroli (w początkowych etapach rozwoju zaburzenia) nad własnym życiem, przynajmniej nad pewnymi jego aspektami (por. Killinger, 2007). Nie znajdując możliwości kontrolowania obszarów innych niż aktywność zawodowa, pracoholik coraz silniej angażuje się w tę ostatnią właśnie, ponieważ daje mu ona poczucie bezpieczeństwa i możliwości panowania nad sytuacją.

Killinger (2007) wymienia trzy mechanizmy regulowania emocji charakterystyczne dla pracoholizmu – zaprzeczanie, kontrolę oraz władzę. Mechanizm kontroli został omówiony powyżej. Mechanizm zaprzeczania polega na niechęci konfrontowania się z problemami oraz skłonności do podtrzymywania *status quo* i uwolnienia

¹⁷ Killinger (2007) pisze wprost o zaburzeniu osobowości, chociaż w odczuciu autorki niniejszej publikacji jest to raczej zbyt śmiała diagnoza.

się od odpowiedzialności za wszelkie niekorzystne zmiany. Mechanizm pozyskiwania władzy wiąże się z dążeniem pracoholika do bycia najlepszym. Im więcej sukcesów podmiot zdoła osiągnąć, tym wyższy ma status w grupie i – w konsekwencji – jego znaczenie wzrasta.

Praca jest również instrumentem pozwalającym jednostce uciec przed nawiązaniem bliskich relacji interpersonalnych. Berglas (2004) pisze o tym, że nieumiejętność kształtowania intymnych więzi prowadzi podmiot do wytworzenia pracoholicznego stylu życia (*workaholism as a life-style*). Pozwala on zablokować jednostce „emocjonalny ból” związany z brakiem bliskich związków z innymi osobami. Podobnego zdania jest Woodman (1982), która utrzymuje, iż zbliżanie się do perfekcji to oddalanie się od życia bądź „niepodejmowanie” go wcale.

Wśród „emocjonalnych komponentów osobowości pracoholicznej” Wojdyło (2006, s. 30) wymienia: intensywny lęk przed niepowodzeniem, subiektywne doświadczenie stałej presji pracy, stałe zawyżanie wymagań i stres związany z obawą przed ich niespełnieniem, przeciążenie pracą, wyczerpanie psychofizyczne oraz brak satysfakcji z pracy. Jak widać, pracoholik – w intensywnym natężeniu – doświadcza licznych emocji negatywnych o charakterze lękowym (por. Wojdyło, 2007).

Na koniec podrozdziału traktującego o emocjonalnych następstwach pracoholizmu nie wypada nie wspomnieć o – opisywanym przede wszystkim przez japońskich badaczy – zjawisku *karo – jisato*, czyli o czynie samobójczym dokonany w następstwie przeciążenia pracą (np. Kanai, 2006).

4.3.3. Funkcjonowanie poznawcze

Praca jest dla pracoholika zazwyczaj podstawową kategorią poznawczą (Hornowska i Paluchowski, 2007); staje się ona dla niego „stanem umysłu” (Killinger, 2007, s. 20). Najczęstszymi symptomami (bądź też następstwami) pracoholizmu związanymi ze sferą poznawczą funkcjonowania podmiotu są: osłabienie pamięci, zaburzenia procesów myślowych, trudności w koncentrowaniu uwagi, w niektórych przypadkach zmniejszenie aktywności umysłowej (niepewność odbieranych i zapamiętanych informacji, trudności z odróżnianiem faktów od fantazji, zaburzenia procesów skojarzeniowych, kłopoty z umiejscawianiem wydarzeń w czasie, „widzenie tunelowe” (Kalinowski i in., 2005).

Szczegółową charakterystykę cech myślenia typowych dla pracoholików można znaleźć w publikacji autorstwa Frąszczak (2002). Wymienia ona: (1) myślenie w kategoriach zero-jedynkowych (np. „jeśli nie jestem we wszystkim najlepszy, to znaczy, że jestem najgorszy”); (2) myślenie teleskopowe (wyolbrzymianie niepowodzeń przy pomniejszaniu sukcesów); (3) myślenie pesymistyczne; (4) myślenie bezradne; (5) postrzeganie własnej osoby w roli ofiary (np. „mój pracodawca ponosi winę za moje przepracowanie”); (6) myślenie życzeniowe; (7) zacieranie granic (np. nieumiejętność przerywania pracy); (8) traktowanie życia jako permanentnej walki.

Typowe dla pracoholików wzorce myślenia przytacza również Robinson (1998). Wymienia on wśród nich następujące przekonania: (1) tylko ciężka praca może zapewnić szczęście i poczucie spełnienia; (2) należy pracować intensywnie, ponieważ tego wymaga szef i tego oczekuje rodzina; (3) aby być wartościowym i zadowolonym z siebie, wszystkie obowiązki należy wykonywać perfekcyjnie; (4) można być albo najlepszym, albo najgorszym; nie można być przeciętnym; (5) nie można zmniejszyć tempa pracy ani zakresu obowiązków zawodowych; (6) czas wolny i rozrywka to strata czasu, który można by przeznaczyć na pracę; (7) należy się starać pozyskać sympatię innych osób, ponieważ tylko wówczas można czuć się dobrze.

Na specyficzne schematy poznawcze pracoholików zwraca uwagę także Melli-bruda (2003). Stwierdza on, że w myśleniu osób uzależnionych od aktywności zawodowej dominują cztery stwierdzenia: (1) „Powinienem stale się doskonalić. Być doskonałym to znaczy takim, który wszystko robi najlepiej”; (2) „Powinienem być zdolny do kontrolowania nie tylko siebie, ale różnych sytuacji, ludzi i rzeczy, które mogą być dla mnie ważne”; (3) „Powinienem zawsze dostawać to, czego chcę. Jeśli tego nie dostaję, to coś jest nie w porządku”; (4) „Moje życie powinno przebiegać bez cierpienia i nadmiernego wysiłku”.

Również Burke (2001) opisuje dwa, wykształcone w toku społecznego uczenia się, przekonania charakterystyczne dla pracoholików. Pierwszy z poglądów zakłada, że nie istnieją uniwersalne zasady moralne, drugi natomiast – że ze względu na ograniczoną ilość dóbr jesteśmy zmuszeni do rywalizowania o nie z innymi ludźmi.

Patrząc na problem poznawczego funkcjonowania pracoholików z nieco odmiennej perspektywy, należy zwrócić uwagę na charakterystyczne dla osób uzależnionych od pracy zaprzeczanie własnym problemom związanym z nadaktywnością zawodową. Hornowska i Paluchowski (2007) piszą, że pracoholik posługuje się często myśleniem magiczno-życzeniowym, co przejawia się przede wszystkim w przekonaniu, że zaburzona jednostka jest w stanie zachować kontrolę nad swoim zachowaniem. Pracoholik wierzy, że w każdej chwili jest w stanie przerwać nawyk nadmiernego angażowania się w zajęcie.

Poznawcze funkcjonowanie pracoholików szczegółowo rozpatruje w swojej monografii Wojdyło (2010a).

5. TYPOLOGIE PRACOHOLIKÓW

Jak już niejednokrotnie wspomniano, pracoholizm nie jest zjawiskiem jednowymiarowym. Złożoność zjawiska oddaje, między innymi, mnogość typologii i klasyfikacji osób uzależnionych od aktywności zawodowej. W niniejszym rozdziale postanowiono przytoczyć pokrótce najistotniejsze z charakterystyk różnych typów pracoholików.

Syntetyczny przegląd określonych typów pracoholików w odniesieniu do poszczególnych wzorców przywiązania można znaleźć w publikacji Szpitalak (2011).

5.1. Typologia Oatesa (1968)

Syntetyczny przegląd typologii pracoholików wypada rozpocząć od tej, która pojawiła się w pierwszej publikacji dotyczącej uzależnienia od pracy, mianowicie typologii autorstwa Oatesa (1968). Autor ten dzieli pracoholików na pięć typów. Pierwszy z nich – „pracoholicy do szpiku kości” – to perfekcyjniści bardzo poważnie traktujący swą pracę. Stawiają sobie oni wygórowane cele i czują wstręt do niekompetencji innych osób. Drugi typ pracoholików to „pracoholicy nawróceni”, czyli jednostki, które wyszły z „nałogu” pracowania, potrafią regulować godziny swojej pracy oraz rozważyć gospodarować czasem wolnym. Trzeci typ, określany przez Oatesa jako „pracoholicy sytuacyjni”, odnosi się do osób, które nie posiadają typowej dla ogółu pracoholików struktury osobowości, jednak – motywowani chęcią zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa oraz wysokiego statusu socjoekonomicznego – poddają się wzmożonemu zaangażowaniu w aktywność zawodową. Reprezentanci czwartego wyodrębnianego przez Oatesa typu – „pseudopracoholicy” – z pozoru przypominają „pracoholików do szpiku kości” z tą różnicą, iż są oni motywowani wyłącznie chęcią zdobycia wpływowej pozycji zawodowej. Ostatni z wyróżnionych przez Oatesa typów nosi nazwę „pracoholików eskapistów”. Uzależnienie od pracy jednostek należących do tej grupy jest konsekwencją ucieczki przed niedającym satysfakcji życiem rodzinnym.

5.2. Typologia Naughtona (1987)

Autorem kolejnej interesującej typologii pracoholików jest Naughton (1987). Dokonał on podziału pracoholików ze względu na dwa wymiary: zaangażowanie w pracę oraz zachowania obsesyjno-kompulsyjne. Pierwszy typ osób uzależnionych określa on jako „pracoholików zaangażowanych w pracę”. Osoby te charakteryzuje całkowite poświęcenie się aktywności zawodowej oraz niski stopień cech obsesyjno-kompulsyjnych. Wzorzec taki, jak argumentuje Naughton, prowadzi zazwyczaj do wysokiego poziomu wykonania zadań (por. Kępiński, 1972 – „nerwica dyrektorska”). Drugi typ pracoholików, zwany przez Naughtona (1987) „kompulsyjnym”, przejawia zrytualizowany wzorzec zachowań kompulsyjnych oraz obsesyjne myślenie o obowiązkach służbowych. Skutkuje to obniżeniem efektywności działania w sytuacjach zawodowych.

5.3. Typologia Robinsona (1989)

Dużą popularność zyskała kolejna z typologii – typologia zaproponowana przez Robinsona (1989). Autor ten wyróżnia pięć typów pracoholików: nieustępliwych, bulimicznych, z deficytem uwagi, rozkoszujących się pracą oraz opiekuńczych. Pracoholik „nieustępliwy” odpowiada stereotypowemu wyobrażeniu osoby pracującej kompulsyjnie praktycznie bez przerwy, także w weekendy i święta, stale zajętej i żyjącej w pośpiechu. Jednostka taka nie posiada umiejętności relaksowania się. Nawet w przypadku odroczonego terminu wykonania określonego zadania pracuje bardzo intensywnie i stara się jak najszybciej je zakończyć i zacząć następne. Pracoholik „nieustępliwy” niejednokrotnie jest zaangażowany w kilka projektów jednocześnie. Powoduje to permanentnie podwyższony poziom adrenaliny w jego organizmie. Osoba taka przejawia skrajnie wysoki poziom perfekcjonizmu, trudno jest jej sprostać wygórowanym wymaganiom, jakie sama sobie stawia. Jest skuteczna w tym, co robi, i wysoko oceniana przez innych.

Tryb pracy „bulimicznego” typu pracoholika składa się z naprzemiennie występujących cykli skrajnego zaangażowania w aktywność zawodową i całkowitego nieinteresowania się czynnościami zawodowymi. Jednostka taka odwleka wykonanie zadania maksymalnie długo, po czym pracuje intensywnie, znajdując się pod presją czasu. U podstaw odraczania wykonania zadania leży lęk przed niezdolnością do perfekcyjnego jego wykonania.

„Pracoholik z deficytem uwagi” ma bardzo niską tolerancję na nudę oraz wysokie zapotrzebowanie na stymulację, w związku z czym poszukuje doznań, żyjąc „na krawędzi ryzyka”. Ma także trudności z relaksowaniem się oraz koncentrowaniem uwa-

gi na aktualnie wykonywanym zadaniu. Niektórzy pracoholicy zaklasyfikowani do tej grupy mogą cierpieć na niezdiagnozowany zespół hiperkinetyczny. Podniesiony poziom adrenaliny, jaki powstaje wskutek ekstremalnych zachowań jednostki, działa u niej jak katalizator i – pomagając w skoncentrowaniu uwagi – ułatwia rozpoczęcie pracy. Wspomniany typ pracoholika ma kłopoty z kończeniem rozpoczętych zadań. Osoby takie są jednak bardzo kreatywne i wnoszą wiele innowacyjnych pomysłów.

„Pracoholicy rozkoszujący się pracą” są powolni, ostrożni, uważni. Nie zawsze potrafią podjąć decyzję, które z wykonywanych zadań jest już zakończone. Kiedy projekt znajduje się w fazie końcowej, nieświadomie odwołują moment jego zakończenia, wymyślając „niezbędne” poprawki i rozwijając temat. Sporządzają bardzo dokładny plan działania, a miarą tego, ile już zrobili, jest dla nich liczba skreślonych z listy zadań. W związku ze skrajnie wysoką koncentracją na szczegółach i wysokim stopniem perfekcjonizmu mają kłopoty zarówno z inicjowaniem zadań, jak i ich kończeniem.

Ostatni z wyodrębnionych przez Robinsona (1989) typów, czyli „pracoholicy opiekuńczy” („troskliwi”), wyróżnia się swoją zintensyfikowaną działalnością społeczną. Największy odsetek stanowią w tej grupie lekarze, psychologowie, nauczyciele oraz duchowni. Największą satysfakcję czerpią z możliwości pomagania innym ludziom, ponieważ daje im to poczucie bycia potrzebnymi. Ich perfekcjonizm i wygórowane ambicje wyrażają się poprzez chęć pomocy każdemu potrzebującemu. Troska o innych jest tutaj formą „kompulsywnej potrzeby przejmowania odpowiedzialności za innych, formą uzależnienia od przeciążenia pracą dla dobra innych” (Wojdyło, 2003, s. 43).

5.4. Typologia Fassel (1990)

Fassel (1990; por. Robinson, 2000) wymienia cztery typy jednostek uzależnionych od aktywności zawodowej. Pierwszy typ to „pracownicy kompulsywni”. Kategoria ta odpowiada stereotypowemu wyobrażeniu „typowego” pracoholika. Kolejny wyodrębniony przez autorkę typ to „pracoholik okresowy”. Od czasu do czasu intensywnie poświęca się on pracy. Trzeci typ to „pracoholik kamuflujący się”. Stara się on ukrywać swoją nadaktywność zawodową przed innymi osobami. Ostatni, czwarty typ to „pracoholik anorektyczny”. Cechą charakterystyczną osób zaklasyfikowanych do tej kategorii jest sinusoidalna krzywa angażowania się w pracę – pracoholik anorektyczny przymusowo unika pracy, a innym razem przymusowo się przepracowuje.

5.5. Typologia Spence i Robbins (1992)

Autorkami kolejnej i generującej dużo badań klasyfikacji typów pracoholików są Spence i Robbins (1992, por. tabela 2). Autorki te wyróżniają sześć typów pracowników, wśród których dwa opisują pracoholików. Wspomniane typy to: „entuzjaści pracy”, „pracownicy zrelaksowani”, „niezaangażowani pracownicy”, „rozzarowani pracownicy”, „nieentuzjastyczni pracoholicy” oraz „entuzjastyczni pracoholicy”. Oba typy pracoholików wiązane są z osobami prezentującymi wysoki stopień zaangażowania w pracę i wysoki przymus pracy, jakkolwiek „entuzjastyczni pracoholicy” potrafią czerpać z aktywności zawodowej zadowolenie. „Pracoholicy nieentuzjastyczni” mają niską satysfakcję z życia, co stanowi konsekwencję wysokiego poziomu stresu oraz wysokiego zaangażowania w aktywność niepowodującą zadowolenia. Inaczej jest w przypadku „pracoholików entuzjastycznych”, którzy – spędzając dużą ilość czasu na aktywności sprawiającej im radość – wykazują znacznie wyższy poziom zadowolenia z życia. Czynnikiem różnicującym „pracoholików entuzjastycznych” i „entuzjastów pracy” jest natomiast poczucie silnego wewnętrznego przymusu angażowania się w aktywność zawodową u tych pierwszych, przy jego braku w przypadku tych drugich.

W badaniu, jakie przeprowadziła wraz ze współpracownikami Bonebright (2000), wykazano, iż poziom satysfakcji z życia w grupie „pracoholików entuzjastycznych” nie różni się istotnie statystycznie od poziomu satysfakcji wśród osób niezaburzonych. Dowiedziono empirycznie (np. Spence i Robbins, 1992), że oba typy pracoholików osiągają, w porównaniu z jednostkami niezaburzonymi, istotnie wyższe wyniki w zakresie perfekcjonizmu, niechęci do delegowania zadań oraz stresu związanego z aktywnością zawodową. Najskuteczniejszą formą terapii w przypadku „pracoholików entuzjastycznych” zdaje się koncentracja na zaangażowaniu pacjenta w aktywności niezwiązane z pracą (Brown, 1996). Strategię tę można nazwać „pracuj intensywnie, baw się intensywnie” (tamże).

Spence i Robbins (1992) wykazały, że jednostki wysoko zaangażowane w pracę i odczuwające wewnętrzny przymus podjęcia aktywności zawodowej charakteryzuje zawyżony poziom stresu oraz podwyższony wskaźnik częstości występowania zaburzeń natury psychicznej i somatycznej.

Empiryczne próby weryfikacji trzech postulowanych przez Spence i Robbins (1992) czynników (zadowolenia, przymusu oraz zaangażowania) okazały się jednak niespójne i raczej niekonkluzywne. Jak już wspomniano w podrozdziale 1.3.2, wyniki badań często potwierdzają jedynie dwuwymiarową strukturę pracoholizmu (z pominięciem aspektu zaangażowania) (np. Andreassen i in., 2007; Kanai i in., 1996; Malinowska, Tokarz i Gad, 2010; McMillan i in., 2002).

5.6. Typologia Scott, Moore i Miceli (1997)

Interesujący sposób rozumienia pracoholizmu proponują również Scott i in. (1997). Proponują one, by pracoholizm diagnozować u tych pracowników, którzy spędzają w miejscu pracy bardzo dużo czasu, co uniemożliwia im podjęcie pozazawodowych aktywności, takich jak na przykład pielęgnowanie przyjaźni lub odpoczynek. Ponadto do wnioskowania o występowaniu uzależnienia od pracy upoważnia stwierdzenie nadmiernego myślenia przez daną jednostkę o pracy, nawet w sytuacjach doświadczanych poza miejscem pracy. Kolejną przesłanką może być, według tych autorek, praca na poziomie wykraczającym poza potrzeby ekonomiczne jednostki oraz zajmowane przez nią stanowisko.

Scott i in. (1997) są zdania, iż istnieją trzy specyficzne wzorce zachowań osób uzależnionych od pracy, stanowiące trzy postulowane przez nie typy pracoholików: „typ kompulsyjno-zależny”, „typ perfekcjonistyczny”, „typ zorientowany na osiągnięcia”. Wzorce te są odmienne ze względu na mechanizmy, jakie je wywołują, oraz na konsekwencje, jakie powodują. Pracoholicy kompulsyjno-zależni i perfekcjonistyczni dzielą wiele cech wspólnych z osobowością anankastyczną.

Pierwszy z typów wyodrębnianych przez Scott i jej współpracownice (1997) to „typ kompulsyjno-zależny”. Osoby uzależnione od pracy, u których konfiguracja objawów pozwala wnioskować o tym typie pracoholizmu, zazwyczaj pracują dłużej, niż planowali, przy świadomości zbytniego zaangażowania w aktywność zawodową. Wykazują niezdolność do kontrolowania czasu pracy lub redukowania go, czego konsekwencją jest spadek jakości relacji społecznych, jak również negatywne skutki zdrowotne. Osoby, których wzorzec zachowania odpowiada wspomnianemu typowi pracoholika, bardzo intensywnie doświadczają objawów „odstawienia”, głównie obsesyjnego myślenia o pracy oraz nasilenia reakcji lękowych. Ten typ pracoholików cechuje się stosowaniem nierealistycznych standardów wykonania zadania oraz obniżoną tendencją do zachowań kompromisowych w miejscu pracy (Scott i in., 1997). W związku z zawyżonym poziomem lęku hamowane są ich możliwości twórcze. Skutkuje to często tym, iż ten typ pracoholika nie wyróżnia się w pracy pod kątem wybitnych osiągnięć i obniża efektywność pracy całego zespołu.

Drugi typ pracoholizmu wspomniane autorki określają jako „perfekcjonistyczny”. Osoby odpowiadające konfiguracji objawów tego typu uzależnienia od pracy koncentrują się przede wszystkim na perfekcyjnym przygotowaniu się do planowanej czynności. Ich kontroli podlega nie tylko własna praca, lecz także praca współpracowników, co ci ostatni mogą odbierać jako przejaw agresywnego dążenia do władzy. W związku z brakiem elastyczności oraz przesadną koncentracją na nieistotnych szczegółach zadania nigdy nie są wystarczająco zadowoleni z wyników swojej pracy i zdarza im się przez to nie kończyć podjętego działania, co, oczywiście, manifestuje się poprzez spadek efektywności pracy całej grupy. Ten typ pracoholika jest w stanie zmniejszyć swoje zaangażowanie w aktywność zawodową bez konsekwencji w postaci wzrostu lęku, poczucia winy czy napięcia. Konieczne jest w tym

przypadku poczucie kontroli nad jakąkolwiek sytuacją, niekoniecznie tą natury zawodowej. To właśnie poczucie kontroli nad wykonywanym zadaniem modyfikuje stopień wydajności pracy w tym typie uzależnienia od pracy. W przypadku, kiedy perfekcjonistyczny pracoholik pełni funkcję kierowniczą w zespole, ma zawyżone standardy wykonania zadania oraz przejawia niechęć do delegowania odpowiedzialności. W związku z tym efektywność tak zarządzanej grupy jest raczej niska. Scott i in. (1997) dostrzegają podobieństwa pomiędzy perfekcjonistycznym typem pracoholika a Wzorem Zachowania A.

Trzecia kategoria pracoholików rozpatrywana w typologii Scott i in. (1997) to „pracoholicy zorientowani na osiągnięcia”. Dążą oni do przywództwa, wysokich stanowisk i wysokich zarobków. Stawiają sobie także dalekosiężne cele o umiarkowanym stopniu trudności. Nie przejawiają zwykle trudności w zakresie odraczania gratyfikacji. Pozytywnie wpływa na nich atmosfera współzawodnictwa. Ten typ pracoholizmu pociąga za sobą pozytywne konsekwencje psychologiczne (co przejawia się między innymi umiejętnością zaniechania pracy bez objawów odstawiennych) i zawodowe. Sprzyjający układ czynników składających się na sytuację zawodową pracoholika zorientowanego na osiągnięcia skutkuje obniżeniem poziomu stresu, zwiększonymi możliwościami adaptacyjnymi oraz wzrostem kreatywności. Interesujący jest pogląd autorek na wpływ nadmiernego zaangażowania w pracę pracoholika zorientowanego na osiągnięcia. Uważają one mianowicie, że jeżeli jednostka czerpie satysfakcję z tej sfery życia, w którą najbardziej się angażuje (czyli z aktywności zawodowej), to zgodnie z hipotezą rozszerzania zadowolenie z pracy przenosi się na zadowolenie z życia w ogóle, a to pozytywnie wpływa np. na relacje rodzinne.

5.7. Typologia Peiperla i Jones (2001)

Interesującą klasyfikację pracowników z uwzględnieniem osób uzależnionych od pracy opracowali Peiperl i Jones (2001). Zaproponowali oni cztery grupy pracowników. Do pierwszej zaliczyli „osoby przeciążające się pracą”, które angażują się w pracę w dużym wymiarze czasowym i są skłonne utrzymywać, że ich rzetelna praca przynosi korzyści przede wszystkim organizacji, w jakiej są zatrudnione. Kolejna grupa to tzw. „kolekcjonerzy korzyści”. Są oni poniekąd przeciwieństwem przedstawicieli grupy pierwszej, ponieważ angażują w pracę bardzo niewielkie zasoby czasowe i nastawieni są przede wszystkim na własne zyski. Do grupy trzeciej wspomniani autorzy zaliczają „jednostki unikające pracy”, które, pomimo niewielkiego zaangażowania w aktywność zawodową, lokują zyski ze swojej pracy nie we własnej osobie, ale w organizacji. Ostatnia grupa, „pracoholicy”, to osoby wkładające w pracę dużo wysiłku i czasu. Są one jednocześnie przekonane, iż to one, w porównaniu z firmą jako systemem, odnoszą większe korzyści. Wydaje się, że w typologii zaproponowanej przez Peiperla i Jones kryterium decydującym o zaklasyfikowaniu jednostki do okre-

ślonego typu pracownika jest motywacja podmiotu wyznaczana przede wszystkim dwoma przekonaniem: (1) na temat tego, czy większe korzyści odnosi pracownik, czy organizacja; (2) na temat tego, ile wysiłku i czasu angażuje pracownik.

5.8. Typologia Killinger (2007)

Ostatnią z prezentowanych w niniejszym rozdziale typologii zaproponowała Killinger (2007). Autorka ta wymienia trzy typy pracoholików. Zaliczają się do nich: „kontroler”, „narcystyczny kontroler” oraz „zadowolacz”. Pierwszy typ, „kontroler”, charakteryzuje się niezależnością, ambicją i wysoką motywacją. „Kontroler” jest osobą zasadniczą, impulsywną i niecierpliwą. Dysponuje on sporymi zasobami energetycznymi do pracy i ma niewielką potrzebę snu. Charakteryzuje go zatem wysoka wytrzymałość. Ponadto często cechuje go poczucie humoru i „urok osobisty”. „Kontroler” jest osobą towarzyską, chociaż nie ma wielu przyjaciół. Ceni on sobie niezależność, prywatność i dyskrecję, często zajmuje stanowiska kierownicze albo pracuje na własny rachunek.

Osoby zaklasyfikowane jako „narcystyczni kontrolerzy” są przez Killinger traktowane jako bardziej zaburzone niż osoby zaklasyfikowane do poprzedniego typu, czyli do „kontrolerów”. „Narcystyczny kontroler” w sytuacjach silnego stresu ucieka w dysocjację i tłumienie negatywnych emocji. Zapomina on także o pewnych wydarzeniach mających dla innych duże znaczenie. Jest narcystyczny i nie potrafi, zdaniem Killinger, obdarzyć nikogo szczerą sympatią. Autorka opisuje go jako dumnego i upartego „biorcę”, który umiejętnie manipuluje otoczeniem dla osiągnięcia własnych celów.

„Zadowolacz” opisywany jest przez Killinger jako osoba ambitna, towarzyska, lubiąca towarzystwo innych osób i uzależniona od ich aprobaty. W związku z tym, że dla „zadowolacza” ważna jest informacja zwrotna od współpracowników i akceptacja szefa, pełni on zwykle funkcje na średnim szczeblu w hierarchii zawodowej. Osoby te, w obawie przed dezaprobatą czy odrzuceniem, niechętnie podejmują ryzyko. Są nadwrażliwe na krytykę i często mają poczucie winy. Przejawiają również niską umiejętność autokontroli emocji i nierzadko doświadczają poczucia niższości.

6. PROFILAKTYKA I PSYCHOTERAPIA OSÓB UZALEŻNIONYCH OD PRACY

Zagadnienie psychoterapii pracoholizmu jest kwestią istotną, dlatego poświęcono mu nieco miejsca w niniejszej pracy. Jest to jednak tematyka zasługująca na odrębną monografię, zatem tutaj zaprezentowano kwestie leczenia pracoholizmu bardzo skrótowo.

Istotną rolę w przeciwdziałaniu rozwojowi uzależnienia od pracy odgrywa rodzina. Jak piszą Kalinowski i jego współpracownicy (2005, por. Harpaz i Snir, 2003), za jedną z podstawowych metod zapobiegania pracoholizmowi można uważać wychowywanie zorientowane na wartości (czyli przekazywanie dziecku znaczenia relacji rodzinnych, koleżeńskich oraz prawidłowo pojętego rozwoju zawodowego). Rola rodziców polega także na przekazywaniu dziecku poprawnego wzorca zachowań związanych z pracą (w myśl zasad uczenia się przez obserwację), jak również stawianie mu adekwatnych wymagań, pozwalanie na popełnianie błędów bez ciągłego odwoływania się do jego nieudolności lub porównywania go z tymi, którzy określone zadanie wykonują lepiej. Istotne wydaje się także umożliwienie dziecku kształtowania pozytywnej i stabilnej samooceny, co na późniejszych etapach rozwoju powinno zapobiec potrzebie permanentnego potwierdzania własnej wartości i jej uzależniania od opinii środowiska zewnętrznego oraz przymusowi „sprawdzania się” w kolejnych aktywnościach zawodowych.

Jeżeli rozpatrywać pracoholizm jako cechę osobowości, jak to czynią np. McMillan i in. (2001), można założyć, że – po ujawnieniu się w końcowej fazie okresu adolescencji – pozostaje niezmienna w toku życia jednostki. Modyfikowanie nasilenia objawów, np. wskutek oddziaływania terapeutycznego, nie przynosi zwykle pożądanych rezultatów. Jedyne moment skuteczności korygowania cech pracoholicznych to późny okres dojrzewania, kiedy indywidualne predyspozycje do uzależnienia od pracy pod wpływem oddziaływań środowiska przekształcają się w trwałą cechę osobowości. Jak stwierdzają wspomniani autorzy, po wejściu w okres dorosłości poziom pracoholizmu ulega stabilizacji i jest zwykle odporny na wszelkie próby oddziaływań terapeutycznych.

Praktycy zajmujący się leczeniem pracoholizmu preferują ujmowanie problemu w kategoriach uzależnienia od pracy (Robinson, 1996), zapewne z powodu dostrzegania możliwości korygowania zachowań osób uzależnionych np. od substancji psy-

choaktywnych. Istotne trudności w procesie diagnostycznym wynikają ze współwystępowania pracoholizmu z innymi uzależnieniami (np. Kalinowski i in., 2005).

Niewątpliwą przeszkodą w psychoterapii jest fakt, że niejednokrotnie to rodzina pracoholika, a nie on sam, odczuwa negatywne skutki jego nadaktywności zawodowej. Poza tym pracoholik często neguje istotę problemu i jest przekonany o tym, że zaburzenie podlega jego woli i w każdej chwili może nad nim zapanować (Hornowska i Paluchowski, 2007). Także tutaj widoczna jest silna potrzeba posiadania kontroli nad sytuacją.

Inicjatorem kontaktu pracoholika ze specjalistą jest zazwyczaj jego krewny albo lekarz internista lub kardiolog (Kalinowski i in., 2005). Niezwykle rzadko sama jednostka doświadczająca pracoholizmu zgłasza problem i prosi o pomoc (tamże). W procesie terapeutycznym osoby uzależnionej od pracy należy więc skupić się na wzbudzeniu motywacji do leczenia oraz ukierunkowaniu psychoterapii na wgląd pracoholika w jego sytuację. Jak podają Kalinowski i jego współpracownicy, przydatne jest sporządzenie bilansu zysków i strat dotychczasowego funkcjonowania i zestawienie go z pożądanym sposobem postępowania w sytuacjach zawodowych. Pacjent powinien wypracować nową hierarchię potrzeb i wartości, jakie chce realizować.

Interesujące jest stanowisko w sprawie leczenia pracoholizmu psychoterapeutów zorientowanych poznawczo. Podstawowe punkty realizowania tej terapii to relacja terapeutyczna oparta na współpracy oraz ukierunkowane dochodzenie do prawdy (Sęk, 2001). Akcent kładzie się tu przede wszystkim na zrozumienie przyczyn dysfunkcjonalnych zachowań oraz identyfikowanie błędnych przekonań dotyczących własnej osoby, innych osób lub świata. Terapia ta stosunkowo szybko – w wyniku zmiany myślenia pacjenta – przynosi pozytywne rezultaty w postaci zmiany zachowania w pożądanym kierunku.

W procesie psychoterapii powinno się pracować nad wzmocnieniem poczucia własnej wartości pacjenta, nabyciem przez niego umiejętności rozpoznawania własnych stanów emocjonalnych, jak również doświadczaniem uczuć pozytywnych, stawianiem realistycznych celów, obniżeniem standardów wykonania i wykształceniem tolerancji na popełnianie pomyłek bez negatywnych konsekwencji dla samooceny pacjenta, budowaniem konstruktywnych relacji interpersonalnych, właściwym planowaniem czasu, rozwijaniem zainteresowań pozazawodowych, jak również relaksacją i dostrzeganiem wartości odpoczynku (Johnson, 1993) oraz znormalizowaniem godzin pracy (Robinson, 1996).

Terapia par koncentruje się na pomocy w nazwaniu problemu i zrozumieniu jego istoty (Robinson, 1996). Poprzez zrozumienie problemu i ekspresję własnych emocji obniża się panujące w związku napięcie. Ponadto należy uświadomić partnerowi pracoholika lub jego rodzinie powagę zaburzenia i nauczyć ich, jak unikać współuzależnienia oraz wzmacniania reakcji osoby dotkniętej zaburzeniem (np. przynoszenie jej do łóżka, kiedy ta leży chora, „papierkowej roboty”). Ważna jest również praca nad obniżoną samooceną partnera osoby uzależnionej od aktywności zawodowej (Robinson, 1998). Najbliższe otoczenie pacjenta powinno nabyć umiejętności odmawiania tłumaczenia i usprawiedliwiania nieobecności pracoholika np. na uroczystość

ciach rodzinnych lub spotkaniach towarzyskich, jak również musi powstrzymywać się od wyręczania pracoholika w obowiązkach domowych.

Istotą terapii systemowej jest natomiast skonfrontowanie osoby uzależnionej z poszczególnymi członkami rodziny (zazwyczaj na spotkaniu grupowym), niekiedy nawet ze znajomymi, w obecności terapeuty. Każda osoba mówi o problemie widzianym z własnej perspektywy i o uczuciach, jakie towarzyszą jej interakcjom z pracoholikiem. Każdy też mówi o swoich zamiarach dotyczących tych relacji (bez używania gróźb), które zrealizuje, jeżeli pracoholik nie podda się leczeniu (tamże).

Interesujące stanowisko związane z leczeniem pracoholizmu prezentują Burwell i Chen (2002). Autorki te odwołują się do racjonalno-emotywniej terapii zachowania (REBT – *rational-emotive behaviour therapy*) Ellisa (2000). Uważają one ją za optymalną metodę psychoterapii pracoholizmu. Zdaniem tych badaczek „pracoholizm jest złożonym i nałogowym zjawiskiem psychologicznym integrującym poznawcze, emocjonalne i behawioralne zmienne” (Burwell i Chen, 2002, s. 226). W ich przekonaniu modyfikacja zachowania idzie w parze z „przekierowaniem” poznawczym i emocjonalnym w celu utrwalenia holistycznej zmiany. Ponadto modyfikacja zachowania powinna mieć charakter stopniowy i systematycznie wzmacniany, jak również „ćwiczony” w sytuacjach życia codziennego. Cele zmiany zachowania muszą być „jasne, specyficzne i osiągalne, tak by klient mógł doświadczyć konkretnych różnic w procesie adaptowania się do „racjonalnego” zachowania. W kontekście leczenia uzależnienia od aktywności zawodowej dwa główne cele technik behawioralnych w REBT sprowadzają się przede wszystkim do znalezienia efektywniejszych niż dotąd sposobów wykonywania zadań oraz wsparcia dla „nowych” schematów poznawczych pacjenta i umożliwienia mu „testowania” ich w sytuacjach codziennych.

W literaturze przedmiotu obecne są również stanowiska, że dobrym sposobem walki z doświadczanym przez pracoholików intensywnym stresem jest uprawianie jogi czy medytacja (np. Sharma i Sharma, 2011).

7. METODY POMIARU PRACOHOLIZMU

7.1. Skala WorkBAT Spence i Robbins (1992)

Narzędzie to uchodzi za pierwszą wystandaryzowaną miarę pracoholizmu. Opiera się ono na opracowanej przez Spence i Robbins (1992) koncepcji triady pracoholicznej. Jak już wcześniej podano, w jej skład wchodzi: (1) przymus pracy; (2) zaangażowanie w pracę; (3) zadowolenie z pracy. Spośród różnych możliwych kombinacji tych trzech czynników tylko dwa typy, wyróżnione ze względu na wysoki stopień zaangażowania w pracę oraz silny wewnętrzny przymus jej inicjowania i podtrzymywania, można określić mianem pracoholików – są to pracoholicy entuzjastyczni (doświadczający satysfakcji z pracy) oraz pracoholicy nieentuzjastyczni (odczuwający niski poziom zadowolenia z pracy).

Zaproponowane przez Spence i Robbins narzędzie, opracowane w wyniku badań przede wszystkim na próbie złożonej ze studentów pierwszego roku psychologii, składa się z 25 pozycji, wobec których badany ma się ustosunkować na pięciostopniowej skali likertowskiej. Najdłuższa jest podskala zadowolenia z pracy (10 stwierdzeń), następnie podskala zaangażowania (8 stwierdzeń). Najmniej pozycji (7) liczy podskala przymusu pracy. Najwyższą rzetelność zyskiwała w różnych badaniach podskala zadowolenia z pracy (α Cronbacha na poziomie 0,85–0,86). Rzetelność dwóch pozostałych podskal była niższa (dla podskali przymusu pracy: między $\alpha = 0,67$ a $\alpha = 0,81$; natomiast dla zaangażowania w pracę zaledwie między $\alpha = 0,67$ a $\alpha = 0,71$).

Późniejsze badania nad tą skalą (np. Burke i in., 2004; Ersoy-Kart, 2005; Kanai i Wakabayashi, 2001; Malinowska i in., 2010; McMillan i in., 2002) nie wykazywały trójczynnikowej struktury pracoholizmu. Stworzono więc (McMillan i in., 2002) skróconą wersję skali, w której zawarto po siedem stwierdzeń dla dwu wymiarów, które zyskały poparcie empiryczne, czyli przymusu pracy oraz zadowolenia z pracy. Również turecka wersja skali WorkBAT (Ersoy-Kart, 2005) została zredukowana; posiada ona 20 pozycji. Autorkami polskiej adaptacji skali WorkBAT są Malinowska i in. (2010).

7.2. WART Robinsona i Philipsa (1995)

WART (*Work Addiction Risk Test*) jest 25-itemowym kwestionariuszem. Osoby badane ustosunkowują się do każdego stwierdzenia na czterostopniowej skali („prawie nigdy”, „czasami”, „często”, „zawsze” – nie uwzględniono zatem punktu środkowego). Narzędzie to zawiera pięć podskal, takich, jak: (1) przeciążenie pracą (*overdoing*); (2) poczucie własnej wartości (*self-worth*); (3) kontrola/perfekcjonizm (*control/perfectionism*); (4) zaniedbywanie bliskich relacji (*intimacy*); (5) zaabsorbowanie umysłowe/odniesienia do przyszłości (*future reference/mental preoccupation*). Początkową pulę pytań zaczerpnięto z opisywanych przez klinicystów symptomów, jakich doświadczają pracoholicy. Porównano wyniki uzyskiwane przez studentów oraz ochotników z grupy Anonimowych Pracoholików. Ostatecznie struktura czynnikowa sprowadziła się do trzech dymensji, mianowicie: (1) kompulsji; (2) zaburzeń kontroli; (3) zaburzonych relacji społecznych/pochłonięcia samym sobą (Flowers i Robinson, 2002). W badaniach z wykorzystaniem WART wykonanych na próbie holenderskiej (Taris i in., 2005) czy polskiej (Wojdyło, 2005) wykazano pięcioczynnikową strukturę narzędzia.

Rzetelność skali szacowana metodą α Cronbacha wyniosła 0,85, natomiast stabilność czasowa – 0,83. Narzędzie WART zyskało bardzo dużą popularność i często jest wykorzystywane. Nie wszyscy badacze stoją jednak na stanowisku, że jest to narzędzie optymalne (por. Golińska, 2008, s. 56).

Skala WART została przetłumaczona na język polski przez Mieścicką (2002). Badania nad jej właściwościami psychometrycznymi na próbie polskiej zostały przeprowadzone przez Wojdyło (2005) oraz Wojdyło i Bucznego (2010; skala WART-R). Adaptacja Wojdyło (2005) wykazała podobną do oryginalnej strukturę czynnikową. Pierwszym wymiarem jest obsesja/kompulsja (7 pozycji); drugim – emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm (7 pozycji); trzecim – przeciążenie pracą (4 pozycje); czwartym – orientacja na wynik (3 pozycje); piątym natomiast – poczucie własnej wartości (4 pozycje). Rzetelność wewnętrzna wyniosła α Cronbacha = 0,87.

7.3. SZAP Golińskiej (2008)

Narzędzie L. Golińskiej do badania pracoholizmu powstało przy współpracy z M. Paśk (Golińska, 2008). Zdaniem tych autorek pracoholizm należy traktować jako uzależnienie od pracy, w związku z czym pytania opracowano na podstawie kryteriów diagnostycznych uzależnienia. W początkowej fazie badań nad narzędziem przygotowano pulę pięćdziesięciu pytań, należących do takich wymiarów uzależnienia, jak: (1) przymus używania (10 pozycji); (2) sztywny schemat (3 pozycje); (3) system przekonań (8 pozycji); (4) niepowodzenia w odstawieniu (6 pozycji); (5) wzrost tolerancji (10 pozycji); (6) koszty (8 pozycji); (7) objawy „odstawienne” (5 pozycji).

W kolejnym kroku, na podstawie analizy czynnikowej¹⁸, wyodrębniono 14 czynników (na podstawie założenia, że minimalna wartość ładunku czynnikowego osiąga wartość równą bądź przekraczającą 0,4). Sześć czynników miało charakter pojedynczych pytań, osiem pozostałych było zbudowanych z minimum dwóch stwierdzeń. Wśród czynników tworzonych przez więcej niż jedno stwierdzenie można wymienić: (1) czynnik wiążący się ze wzrostem tolerancji oraz kosztami interpersonalnymi; (2) czynnik związany z przymusem pracy, „objawami odstawiennymi”, sztywnym schematem pracy czy wspierającymi pracoholiczny wzorzec zachowania przekonania; (3) czynnik dotyczący przekonań wspierających zaangażowanie w pracę; (4) czynnik związany z trudnościami w ograniczaniu i kontroli zachowań związanych z pracą; (5) czynnik łączący przejawy racjonalnych obron; (6) dwuitemowy czynnik związany ze wzrostem tolerancji; (7) czynnik związany z rolą pracy w radzeniu sobie z emocjami; (8) czynnik wiążący przejawy zastępczych funkcji pracy. Dalsze etapy pracy nad narzędziem nie są dokładnie opisane. Ostateczna wersja narzędzia zawiera 38 stwierdzeń, wobec których osoba badana odnosi się na czterostopniowej skali. Całe narzędzie dostępne jest w publikacji Golińskiej (2008, s. 63–65). Współczynnik korelacji między narzędziem SZAP a WART wynosi $r = 0,67$. Współczynnik rzetelności retestowej w odstępie czasowym wynoszącym trzy miesiące wynosi około $r = 0,53$. Autorki nie podały danych o rzetelności wewnętrznej skal.

7.4. Skale do badania tendencji do zachowań pracoholicznych Mudracka i Naughtona (2001)

Przykładem kolejnej miary pracoholizmu są, opracowane przez Mudracka i Naughtona (2001), dwie skale służące do badania wzorców zachowania związanych z pracą. Jedno z tych narzędzi, czteroitemowe, sprawdza skłonność diagnozowanej osoby do angażowania się w „niewymaganą pracę” (*non-required work*). Chodzi tu przede wszystkim o taki sposób wykonywania pracy, by podnieść jej jakość i ilość; dużą rolę odgrywa tu stawianie przez osobę pracy wysoko w hierarchii wartości. Drugie z zaproponowanych przez wspomnianych autorów narzędzie wiąże się z mierzeniem tendencji podmiotu do kontrolowania pracy innych osób (*control of others*) oraz ingerowania w sposób jej wykonywania w celu podniesienia jej jakości. Pracoholik przejawia skłonność do poprawiania błędów czy „niedopatrzeń” podwładnych czy współpracowników, sprawdzania poprawności poszczególnych zadań i brania na siebie odpowiedzialności za jakość wykonania. Te dwa wzorce zachowania są – zdaniem autorów – niewarunkowane zewnętrznie i mogą być diagnostyczne w rozpatrywaniu myślowego zaangażowania w pracę w czasie wolnym.

¹⁸ Autorka nie podaje, czy założyła korelację między czynnikami, czy nie.

Omawiani autorzy wyszli z założenia, że w dotychczasowych badaniach czy publikacjach na temat pracoholizmu koncentrowano się na rytmie pracy, jej intensywności czy czasowym zaangażowaniu w pracę. Aspekty pomijane, w odczuciu Mudracka i Naughtona (2001), to przede wszystkim: myślenie o pracy w czasie nieprzeznaczonym na pracę, angażowanie się w aktywność zawodową w czasie wolnym od pracy oraz brak oszacowania, na ile stosunek do pracy pracoholika wykracza poza to, czego od niego oczekuje pracodawca. Te trzy wzorce zachowania (nadmierne zaangażowanie w pracę, myślenie o pracy w czasie wolnym od pracy czy pracowanie dużo intensywniej, niż jest to od pracownika wymagane) były zresztą trzema głównymi wyznacznikami pracoholizmu w ujęciu Scott i in. (1997).

Wyniki badań walidacyjnych wskazują na satysfakcjonującą rzetelność mierzoną *alfą* Cronbacha dla skali „Niewymagana praca” (wynoszącą 0,74) i dobrą (przekraczającą wartość 0,80) dla skali „Kontrola innych”.

7.5. KOP Hornowskiej i Paluchowskiego (2007)

Rozpoczynając prace nad własnym narzędziem KOP (Kwestionariusz Obciążenia Pracą) Hornowska i Paluchowski (2007) opierali się na kwestionariuszu WART Robinsona i Philipsa (1995) oraz na skali autorstwa Spence i Robbins (1992). Początkowa wersja kwestionariusza zawierała 152 pytania, spośród których sędziowie kompetentni wybrali 40 najtrafniejszych. Na zebranych danych przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową z rotacją VARIMAX. W jej wyniku wygenerowano pięć czynników, wyjaśniających łącznie 46,5% wariancji. Do wyodrębnionych czynników autorzy zaliczyli: (1) objawy i/lub powody utraty kontroli; (2) społeczne skutki pracoholizmu; (3) zaangażowanie w pracę; (4) podmiotowe skutki pracoholizmu; (5) atmosferę w pracy sprzyjającą pracoholizmowi. Skala ta, podobnie jak inne miary pracoholizmu, posłużyła autorom do opracowania kolejnej wersji własnego narzędzia (liczącego 229 pozycji). Po etapie analizy klasyfikacji poszczególnych pytań przez sędziów kompetentnych zostało 126 pytań. Wskutek rezultatów analizy czynnikowej wyłoniono cztery czynniki: (1) „Utrata kontroli nad pracą”; (2) „Perfekcjonistyczny styl pracy”; (3) „Ogólne poglądy na pracę”; (4) „Spostrzegana opresyjność organizacji”. Ostateczna wersja narzędzia zawiera 78 pozycji.

Skala ta posiada dobrą rzetelność (*alfa* Cronbacha wahająca się w zależności od podskali od 0,72 do 0,88; autorzy nie podają wyników dla całości skali).

7.6. DUWAS Schaufeliego, Tarisa i Bakker (2004)

Kwestionariusz DUWAS (*Dutch Workaholism Scale*) został opracowany na podstawie założenia, że pracoholizm wynika z silnego, wręcz kompulsywnego, wewnętrznego przymusu pracowania (Schaufeli i in., 2006). Narzędzie to składa się z 17 stwierdzeń¹⁹, do których osoba badana odnosi się na czteropunktowej skali badającej nasilenie poszczególnych doświadczeń opisanych w kolejnych stwierdzeniach. Kwestionariusz zawiera dwie podskale. Pierwszą jest dziesięcioitemowe „Nadmierne obciążanie się pracą” (*Working Excessively* – WE), drugą natomiast – siedmioitemowe „Pracowanie kompulsywne” (*Working Compulsively* – WC).

Rzetelność podskali „Nadmierne obciążanie się pracą” mierzona za pomocą *alfy* Cronbacha wyniosła 0,77, natomiast podskali „Pracowanie kompulsywne” – 0,85 (Schaufeli, Tavis i van Rhenen, 2008). „Źródła” pierwszej z podskal są widoczne w kwestionariuszu WART Robinsona i Philippsa (1995), natomiast drugiej – w kwestionariuszu WorkBat Spence i Robbins (1992). Kwestionariusz DUWAS umożliwia również za pomocą czterech pozycji pomiar „Przepracowania” (*Overwork*). Adaptacja polska nie jest autorce znana.

7.7. UWES Schaufeliego i Bakker (2003)

Kwestionariusz UWES (*Work & Well-Being Survey*) służy do pomiaru zaangażowania w pracę (Schaufeli i Bakker, 2003) na sześciostopniowej skali. Nie jest to miara pracoholizmu jako takiego, jednak postanowiono ją tutaj pokrótce opisać. Zdaniem wspomnianych autorów zaangażowanie w pracę można opisać za pomocą takich pojęć, jak: wigor (*vigor*), poświęcenie (*dedication*) i zaabsorbowanie/pochłonięcie (*absorption*), o czym była mowa w rozdziale 1.

Wigor opisywany jest za pomocą sześciu stwierdzeń. Wysoki wynik wskazuje na dużą ilość energii, poczucie przyjemności z aktywności oraz wysoką wytrzymałość podczas pracowania. Rzetelność tej podskali mierzona *alfą* Cronbacha wynosi 0,83.

Poświęcenie mierzone jest za pomocą pięciu stwierdzeń. Wysoki wynik na tej podskali świadczy o silnej identyfikacji z pracą, doświadczaniu aktywności zawodowej jako czegoś mającego duże znaczenie, czegoś inspirującego i dającego możliwość rozwoju. Osoby, które uzyskują wysoki wynik w podskali „Poświęcenie”, odczuwają entuzjazm i dumę ze swojej pracy. Rzetelność tej podskali szacowana *alfą* Cronbacha wynosi 0,92.

¹⁹ Istnieje również dziesięcioitemowa wersja skali DUWAS (Schaufeli i in., 2008).

Zaabsorbowanie można oszacować poprzez ustosunkowanie się osoby badanej do sześciu stwierdzeń. Osoby osiągające w tej podskali wysoki wynik są zwykle „wciągnięte” przez pracę i niechętnie się od niej odrywają. Rzetelność tej podskali mierzona *alfa* Cronbacha wynosi 0,82, natomiast rzetelność całości skali UWES wynosi 0,93.

8. BADANIA WŁASNE

8.1. Cel badań własnych

Głównym celem badań własnych było skonstruowanie wielowymiarowego narzędzia, które umożliwiłoby pomiar bardzo szerokiego spektrum przejawów czy aspektów pracoholizmu. Można by oczywiście zadać zasadne pytanie, po co konstruować kolejną skalę pracoholizmu, skoro istnieją już narzędzia, dostępne również w wersjach polskich, lub skonstruowane od podstaw w Polsce, do pomiaru tego fenomenu, opisane powyżej [WART Robinsona i Philipsa (1995), WorkBat (Malinowska i in., 2010), SZAP Golińskiej (2008); KOP Hornowskiej i Paluchowskiego (2007)]. Podstawowym powodem, dla którego podjęto próbę skonstruowania kolejnego narzędzia, było przekonanie, że pracoholizm jest zjawiskiem w znacznie większym stopniu wielowymiarowym, niż znajduje to odbicie w istniejących narzędziach. Kwestionariusz WART obejmuje zaledwie pięć wymiarów. Kwestionariusz SZAP, według deklaracji autorki, zawiera osiem czynników, ale część z nich tworzona jest zaledwie przez dwa itemy. Z kolei kwestionariusz KOP zawiera cztery czynniki. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku narzędzi zachodnich – WART zawiera ich pięć, natomiast WorkBat – trzy. Poza tym każde z istniejących narzędzi wychodziło od odmiennego rozumienia istoty pracoholizmu, a w konsekwencji uwzględniały tylko określone jego przejawy. W przeciwieństwie do tego w niniejszej pracy przyjęto ujęcie eksploracyjne i czynnikowe. Wychodząc od możliwie najszerzego spektrum przejawów pracoholizmu, pochodzących z najróżniejszych koncepcji teoretycznych, podjęto próbę skonstruowania narzędzia, uwzględniającego dużą liczbę możliwych czynników składających się na szeroko rozumiany pracoholizm.

8.2. Opis próby

Badania własne przeprowadzono na czterech próbach obejmujących łącznie 2537 osób. W skład próby pierwszej weszło 1500 osób: 1022 kobiety i 407 męż-

czyn (część osób nie wpisała płci). Średnia wieku wyniosła 24,11 lat ($SD = 7,57$; min. = 18; maks. = 74). Na próbie tej wykonano eksploracyjną analizę czynnikową pierwszej wersji kwestionariusza. W skład kolejnej próby weszły 564 kobiety oraz 282 mężczyzn; 4 osoby nie podały płci. Średnia wieku wyniosła 23,70 lat ($SD = 7,04$; min. = 17; maks. = 74). Na próbie tej przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową weryfikującą strukturę skali wyłonioną na podstawie eksploracyjnej analizy czynnikowej. Próba trzecia liczyła 121 osób (76 kobiet i 40 mężczyzn; 7 osób nie wpisało płci). Średnia wieku wyniosła 24,44 lat ($SD = 8,54$; min. = 18; maks. = 65). Osoby badane wchodzące w skład tej próby wypełniały kwestionariusz dwukrotnie, w odstępie tygodniowym. Na próbie tej sprawdzono rzetelność retestową opracowywanego narzędzia. Średnia wieku ostatniej próby, liczącej 66 osób (37 kobiet i 29 mężczyzn) wyniosła 23,85 lat ($SD = 8,65$; min. = 19; maks. = 64). Uczestnicy z tej grupy, poza kwestionariuszem WKOP, wypełniali cztery inne skale, co miało służyć sprawdzeniu trafności opracowywanego narzędzia.

8.3. Konstrukcja narzędzia

Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu (WKOP) nie został opracowany na podstawie jakiegokolwiek konkretnej teorii czy klasyfikacji pracoholików. Autorka wyszła z założenia, że pracoholizm można traktować nie tylko jako uzależnienie, lecz także jako przejaw zaburzonej kontroli nawyków, czy też wyraz nieprawidłowego funkcjonowania osobowości. Zakładano ponadto, że w niektórych przypadkach pracoholizm może być silnie związany z entuzjazmem pracy i pozytywnymi emocjami. Takie „ateoretyczne” ujęcie wymusiło konstruowanie poszczególnych pozycji narzędzia na podstawie istniejących w literaturze przedmiotu opisów przejawów pracoholizmu i manifestacji charakterystycznych dla pracoholików wzorców zachowań czy schematów myślowych.

Jak już wspomniano, założono, że pracoholizm wiąże się z zaburzonym funkcjonowaniem osobowości, a jego manifestacja nie musi być ograniczona wyłącznie do obszaru pracy. W związku z tym badano nie tylko osoby aktywne zawodowo, ale również studentów, którzy pracoholiczne wzorce zachowania mogą przejawiać w odniesieniu do nauki.

Pierwotna pula liczyła dwieście stwierdzeń, spośród których pięćdziesiąt pięć miało charakter buforowy (były to stwierdzenia o charakterze neutralnym, jak np.: „Dzieciństwo to najprzyjemniejszy okres w życiu człowieka”; „Pozytywne nastawienie pomaga w życiu”). Pozostałe stwierdzenia były traktowane jako diagnostyczne. Zadanie osoby badanej polegało na ustosunkowaniu się do każdego stwierdzenia na siedmiostopniowej skali likertowskiej, gdzie „1” oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, „2” – „nie zgadzam się”, „3” – „raczej się nie zgadzam”, „4” – trudno powiedzieć”, „5” – „raczej się zgadzam”, „6” – „zgadzam się”, a „7” – „zdecydowanie

się zgadzam”. Cztery pytania – uważane wyjściowo za diagnostyczne dla pracoholizmu – zostały zdublowane. Zabieg taki miał na celu sprawdzenie, czy badani nie odpowiadają na pytania bezrefleksyjnie lub nie czytając ich treści. Korelacje między zdublowanymi pytaniami przedstawiono poniżej, przy prezentowaniu wyników statystyk opisowych.

8.4. Wyniki

8.4.1. Wartości statystyk opisowych

Analizy rozpoczęto od obliczenia średnich i odchyłeń standardowych poszczególnych pozycji. Wyniki zawarto w tabeli 3.

Tabela 3

Wartości statystyk opisowych dla poszczególnych stwierdzeń narzędzia WKOP (pozycje w kolejności od najwyższej do najniższej średniej)

	Średnia	SD
Bez trudu zasypiam bez brania tabletek nasennych.	5,78	1,86
Czuję dumę, gdy mój wysiłek związany z pracą/nauką jest doceniany.	5,67	1,20
Żeby naprawdę coś w życiu osiągnąć, trzeba być pracowitym i umieć się poświęcić dla realizowania celu.*	5,65	1,30
Lubię mieć wszystko „pod kontrolą”.	5,62	1,30
Nie znoszę popełniać błędów.	5,58	1,43
Lubię jasne i przewidywalne sytuacje.	5,32	1,43
Większość ludzi kombinuje, żeby osiągnąć jak najwięcej przy jak najniższym zaangażowaniu w pracę/naukę.	5,29	1,49
To, czy inni dostrzegą mój wysiłek i rezultaty mojej pracy, ma dla mnie duże znaczenie.	5,26	1,50
Uważam, że każde zadanie należy wykonywać najdokładniej, jak tylko się da.	5,19	1,44
Kiedy jestem w domu, często myślę o tym, co powinienem/powinnam zrobić następnego dnia, np. planuję jutrzejszy dzień pod kątem spraw niezbędnych do załatwienia w pracy/na uczelni.	5,18	1,63
Żeby naprawdę coś w życiu osiągnąć, trzeba być pracowitym i umieć się poświęcić dla realizowania celu.*	5,15	1,36
Jestem bardzo odpowiedzialny(a).	5,05	1,35
Kiedy już wykonuję jakąś pracę, angażuję się w nią jak tylko mogę.	5,00	1,36

Raczej nie powierzam innym zadań, które uważam za ważne.	4,99	1,63
Jeżeli coś idzie nie po mojej myśli, bardzo się denerwuję.	4,97	1,63
Zazwyczaj w weekend spotykam się ze znajomymi.	4,90	1,74
Często bywam zmęczony(a).	4,86	1,66
Nie mam trudności ze zrelaksowaniem się.	4,85	1,74
Pod presją czasu odczuwam silny niepokój.	4,84	1,69
Przeżywam więcej emocji pozytywnych niż negatywnych.	4,83	1,60
Uważam, że w pierwszej kolejności powinno się wykonywać obowiązki, a dopiero później myśleć o przyjemnościach.	4,82	1,52
Lubię moją pracę/naukę i daje mi ona dużą satysfakcję.	4,81	1,41
Uważam, że najlepiej sam(a) wykonam powierzone mi zadania.	4,79	1,57
Jestem dumny(a) z wyników swojej pracy/nauki.	4,78	1,42
Kiedy jestem w pracy/na uczelni, często spoglądam na zegarek.	4,76	1,77
Do wykonania każdego zadania w pracy/na uczelni należy się maksymalnie przykładać.	4,75	1,54
Chciał(a)bym podchodzić do życia bardziej „na luzie”.	4,73	1,73
Nie zdarza mi się raczej nie kończyć zadania, które już zacząłem(łam) wykonywać.	4,64	1,64
Żyję w ciągłym pośpiechu.	4,64	1,74
Często odkładam to, co mam do zrobienia na „ostatnią chwilę”.	4,64	1,87
Często jest tak, że wolę zrobić coś za innych, bo wydaje mi się, że zrobię to lepiej i bardziej sumiennie niż oni.	4,59	1,77
Uważam, że moja aktywność w pracy/na uczelni jest bardzo ważna.	4,56	1,35
Zanim coś zrobię, muszę mieć pewność, że wykonam to naprawdę bardzo dobrze.	4,55	1,44
W większości sytuacji powinno się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	4,54	1,47
Często zdarza mi się iść do pracy/na uczelnię, kiedy jestem chory(a) i powinienem/ powinnam zostać w domu.	4,52	1,88
Bez trudu rozumiem osoby, które mówią, że praca/nauka to część ich samych.	4,49	1,57
Odkąd studiuję/pracuję, kontakt z moimi dawnymi znajomymi zaczął się osłabiać, chociaż wcale nie musiałyby tak być.	4,47	1,77
Uważam, że najpierw powinno się zakończyć wykonywane zadanie związane z pracą/ nauką, a dopiero potem myśleć o przyjemnościach/rozrywce.	4,45	1,52
Czuję się spełniony(a) zawodowo/na uczelni.	4,45	1,45
Często zamartwiam się nieistotnymi sprawami.	4,44	1,86
Nie powinno się zaczynać urlopu, jeśli nie zakończono wykonywania jakiegoś ważnego zadania w pracy/na uczelni.	4,40	1,83
Trudno mi wyobrazić sobie moje życie bez tej pracy/studiów, którą(e) teraz mam.	4,39	1,78

Jestem aktywny(a) bez ustanku.	4,37	1,53
Przeważnie nie mam silnych wyrzutów sumienia, kiedy nie zajmuję się pracą/nauką.	4,36	1,71
Często nie zdążam z wykonaniem wszystkich rzeczy, które miałem(łam) zaplanowane.	4,35	1,70
Myślę, że prędzej czy później tych, którzy uczciwie pracują, spotka zasłużona nagroda, a ci, którzy się „obijają”, doświadczą jakiejś kary.	4,31	1,60
Zdarza się, że praca/nauka pochłania mnie zupełnie.	4,30	1,79
Zaangażowanie w pracę/naukę daje mi poczucie spełnienia.	4,29	1,50
Ludzie, którzy nie angażują się stuprocentowo w swoją pracę/naukę, nie zasługują na awans zawodowy.	4,26	1,70
Kiedy kończę jedną czynność, już mam plan, co powinienem/powinnam zrobić w następnej kolejności.	4,26	1,79
Bardzo lubię podejmować ryzyko w życiu.	4,25	1,65
Gdy pracuję/uczę się, często tracę poczucie czasu.	4,23	1,78
Mam wielu oddanych przyjaciół.	4,23	1,59
Wydaje mi się, że moi znajomi pracują/uczą się znacznie więcej niż ja.	4,21	1,58
Nigdy nie robię niczego „przypadkiem”, zawsze staram się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	4,20	1,70
Bez trudu rozumiem osoby, które nie wiedzą, do czego dążą w życiu.	4,17	1,76
Wydaje mi się, że już nie zmienię poglądów, jakie mam na większość spraw.	4,16	1,66
Rzadko mam kłopoty z radzeniem sobie ze stresem.	4,15	1,83
Zaangażowanie w pracę/naukę powoduje, że czuję się bezpieczny(a).	4,15	1,51
Wiem, że powierzenie innym osobom nawet drobnych rzeczy do wykonania może nie przynieść dobrego rezultatu.	4,13	1,68
Uważam się za osobę niezwykle obowiązkową.	4,12	1,57
Zdarza mi się często, że nadmierna koncentracja na szczegółach wykonywanego zadania sprawia, że zatracam jego ogólny sens.	4,11	1,67
Często brakuje mi czasu na rozrywkę.	4,10	1,84
Nie lubię odrywać się od pracy/nauki.	4,09	1,67
Należy być bardzo aktywnym zawodowo/w nauce, ponieważ praca/nauka jest jedną z najistotniejszych dziedzin życia.	4,02	1,50
Nie lubię odkładać „na jutro” niedokończonej pracy/nauki.	4,00	1,87
Często rozmyślam, co złego może się zdarzyć, jeśli nie będę wypełniał(a) rzetelnie swoich zawodowych obowiązków.	4,00	1,73
Nie zamienił(a)bym swej pracy/studiów na żadną(e) inną(e).	3,99	1,89
Zdarza mi się zapomnieć o zjedzeniu posiłku, kiedy intensywnie pracuję/uczę się.	3,97	2,05
Zdarza się, że tak długo obmyślam, jak coś zrobić i ciągle wprowadzam poprawki, że mam trudności, by zdążyć na czas z zakończeniem zadania.	3,96	1,68

Nieraz zdarza mi się wracać z pracy tak późno/uczyć się tak długo, że wszyscy domownicy już śpią.	3,95	2,23
Tylko pracując/ucząc się, mogę się realizować i spełniać swoje marzenia.	3,91	1,85
Często bywa tak, że wykonując jakieś zadanie, skupiam się na szczegółach, przez co mam trudności z zakończeniem zadania.	3,91	1,68
Jeżeli się zastanowię, mogę dojść do wniosku, że moje zaangażowanie w pracę/naukę może się negatywnie odbić na moim zdrowiu.	3,89	1,84
Nie mam czasu odpisywać na listy, a jak już znajdę chwilę, ograniczam się do pocztówki z pozdrowieniami lub SMS-a.	3,87	1,98
Kiedy podejmuję się wykonania jakiegoś zadania, często mam kłopoty z jego dokończeniem, ponieważ wydaje mi się, że ciągle nie jest na wystarczająco zadowalającym poziomie.	3,87	1,67
Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję się dziwnie i jest mi źle.	3,80	1,96
Kiedy nie mogę być w pracy/na uczelni, odczuwam bardzo silną potrzebę kontaktu ze znajomymi z pracy/uczelni (by dowiedzieć się, co wydarzyło się pod moją nieobecność, telefonuję, wysyłam e-maile itp.).	3,80	1,91
Brakuje mi pewności siebie.	3,79	1,96
Kiedy jestem zajęty pracą/nauką, irytuje mnie, jeżeli telefonuje do mnie kolega/koleżanka i zabiera cenny czas na pogawędki o głupotach. **	3,78	1,95
Bez sukcesów w pracy/w nauce nie był(a)bym wartościowym człowiekiem.	3,76	1,82
Kiedy jestem zajęty(a) pracą/nauką, irytuje mnie, jeżeli telefonuje do mnie kolega/koleżanka i zabiera mi cenny czas na pogawędki o głupotach. **	3,75	1,97
Kiedy pracuję/uczę się, jestem w „swoim żywiole”.	3,74	1,57
Od jakiegoś czasu jestem coraz bardziej rozdrażniony(a) i denerwują mnie rzeczy, które kiedyś były mi obojętne, a nawet przyjemne.	3,73	1,79
Zdarza mi się zapominać o urodzinach kogoś z rodziny lub przyjaciół.	3,72	1,93
Zdarza mi się nie wywiązywać z powierzonych mi obowiązków.	3,70	1,73
W zasadzie zdecydowana większość mojej aktywności sprowadza się do pracy/nauki.	3,68	1,79
Pracuję/uczę się głównie po to, by mieć dobre wyniki.	3,67	1,77
Nie jestem perfekcjonist(k)ą.	3,66	1,85
Zawsze znajduję sobie coś do roboty, nawet w czasie, kiedy inni wypoczywają.	3,64	1,74
Uważam, że nie jest możliwe, żebym pracował(a)/uczył(a) się więcej niż obecnie.	3,63	1,90
Wydaje mi się, że moje zaangażowanie w pracę/naukę negatywnie odbija się na moich relacjach towarzyskich.	3,63	1,70
Zazwyczaj jestem rozluźniony(a) i nie zastanawiam się, co zdarzy się w przyszłości.	3,61	1,69
Nie zdarza mi się przynosić do domu żadnej „papierkowej roboty”.	3,61	1,91
Zazwyczaj pracuję/uczę się nawet w wolnym czasie.	3,60	1,76
Poświęcam niewiele czasu na spotkania towarzyskie.	3,60	1,78

Często czułem/czułam, że nie udaje mi się sprostać wymaganiom, jakie stawiali przede mną moi najbliżsi.	3,57	1,72
Kiedy niczym się nie zajmuję, odczuwam niepokój.	3,57	1,81
Często mam poczucie, że stanie się coś złego i spotka mnie jakaś kara.	3,56	1,89
Często jest tak, że – w przypadku grupowego wykonywania zadania – nie można ufać nikomu poza sobą samym.	3,56	1,69
Praca/nauka to najważniejsza aktywność w życiu człowieka.	3,53	1,67
To głównie zaangażowanie w pracę/naukę sprawia, że czuję, że mam kontrolę nad swoim życiem.	3,51	1,75
Nie lubię zmian, bo tylko wprowadzają niepotrzebne zamieszanie.	3,51	1,72
Chciał(a)bym mieć więcej czasu „dla siebie”, ale kiedy staram się go wygospodarować, odczuwam silne wyrzuty sumienia.	3,51	1,92
Czasami mam wrażenie, że inni, nawet moi najbliżsi, przeszkadzają mi w pracy/nauce.	3,51	1,67
Powinno się wydawać pieniądze tylko na rzeczy, które są praktyczne i naprawdę potrzebne.	3,50	1,80
Czuję się osobą wartościową tylko wtedy, kiedy uda mi się osiągnąć jakiś sukces w pracy/na uczelni.	3,49	1,78
Bardzo rzadko mam poczucie, że z niczym nie mogę się wyrobić „na czas”.	3,48	1,78
Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję do siebie wstręt i pogardę, że jestem taki(a) leniwy(a).	3,46	1,90
Kiedy pracuję/uczę się, bywa, że nic innego się dla mnie nie liczy.	3,45	1,62
Rozrywka jest dla mnie ważniejsza niż praca/nauka.	3,40	1,45
Moja(e) praca/studia jest/są dla mnie najważniejsza(e).	3,38	1,72
Trudno mi wyobrazić sobie większy sukces niż ten natury zawodowej.	3,36	1,63
Niemal bez ustanku pochłaniają mnie myśli o rzeczach związanych z pracą/nauką.	3,35	1,65
Trudno mi okazywać szacunek osobom, które traktują swą pracę/naukę marginalnie i którzy nie angażują się w nią w takim stopniu, jak ja.	3,33	1,60
Ludzie, którzy nie radzą sobie w pracy/na studiach, najprawdopodobniej nie poradzą sobie „w życiu”.	3,32	1,68
Wolę poczytać książkę lub obejrzeć telewizję, niż wyjść gdzieś ze znajomymi.	3,25	1,74
Zdarza mi się tak zapomnieć w pracy/w nauce, że nie wiem, co się dzieje wokół mnie.	3,25	1,80
Uważam, że praca zespołowa rzadko przynosi pozytywne rezultaty, ponieważ każdy powinien pracować na własny rachunek, a nie wykorzystywać innych do osiągnięcia własnych celów.	3,23	1,79
Uważam, że gdyby nie praca/nauka, moje życie rodzinne byłoby bardziej satysfakcjonujące.	3,22	1,70
Uważam, że praca/nauka to najważniejsza wartość w życiu człowieka.	3,21	1,66
Wydaje mi się, że mało kto angażuje się w swoją pracę/naukę w takim stopniu, jak ja.***	3,18	1,61

Wydaje mi się, że mało kto angażuje się w swoją pracę/naukę w takim stopniu, jak ja.***	3,15	1,64
Często przyłapuję się na tym, że myślę, iż najlepiej by było, gdyby wszyscy dali mi spokój i pozwolili mi skupić się na mojej pracy/nauce.	3,15	1,74
Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu.****	3,09	1,79
Nie uważam się za osobę sumiennie wykonującą swoje obowiązki.	3,09	1,73
Praca/nauka to źródło największej radości w moim życiu.	3,08	1,64
Poza firmą/uczelnią nie mam okazji do nawiązywania nowych znajomości.	3,07	1,91
Zdarza mi się nieraz relaksować się za pomocą alkoholu.	3,07	2,06
Rzadko zdarza mi się zajmować kilkoma sprawami jednocześnie.	3,02	1,67
Nudzą mnie opowieści mojego partnera/partnerki o tym, co planuje kupić w supermarkecie i nie bardzo mnie to interesuje.	2,92	1,78
Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu.****	2,88	1,71
Tylko w pracy/na uczelni czuję się naprawdę bezpieczny(a), bo wiem, że wszystko mam pod kontrolą.	2,88	1,50
Często spóźniam się na umówione spotkania.	2,87	1,98
Uważam, że ludzie, którzy pracują te swoje 8 godzin, a potem przychodzą do domu i jakby nigdy nic sięgają po gazetę lub oglądają telewizję, tak naprawdę lekceważą swoje obowiązki i nie przykładają się do nich.	2,82	1,78
Kiedy któryś z moich znajomych zaprasza mnie na spotkanie, zazwyczaj odmawiam, gdyż wydaje mi się, że mam pilniejsze rzeczy do zrobienia.	2,70	1,67
Realizacja w pracy zawodowej nie ma dla mnie znaczenia.	2,61	1,51
Zdarza mi się wziąć narkotyk.	2,59	2,28
Nie można mieć prawdziwych przyjaciół w dziedzinie, którą się człowiek zajmuje (np. w pracy).	2,59	1,55
Zauważyłem(łam), że ostatnio coraz częściej nadużywam alkoholu lub innych używek.	2,35	1,75
Trudno mi po ciężkim dniu odmówić sobie kieliszka alkoholu lub piwa.	2,19	1,75
Palę więcej niż kiedyś/zacząłem(ęłam) palić papierosy.	2,07	1,93
Coraz częściej zdarza mi się brać leki bądź inne środki, które działają uspokajająco.	2,03	1,66
Wydaje mi się, że coraz częściej sięgam po alkohol.	1,97	1,63
Nie przepadam za weekendami, ponieważ wybijam się z codziennego tygodniowego rytmu pracy/nauki, mimo tego, że wciąż o niej myślę.	1,93	1,51
Nie lubię urlopu ani przerw świątecznych, bo to tylko bezproduktywne marnowanie czasu.	1,88	1,47
Myśl o konieczności wzięcia urlopu/wakacjach napawa mnie lękiem.	1,75	1,43

*, **, ***, **** – pytania zdublowane

Jak wynika z powyższej tabeli, najwyższą średnią uzyskały stwierdzenia „Bez trudu zasypiam bez brania tabletek nasennych”, „Czuję dumę, gdy mój wysiłek związany z pracą/nauką jest doceniany” czy „Żeby naprawdę coś w życiu osiągnąć, trzeba być pracowitym i umieć się poświęcić dla realizowania celu”. Najniższą zaś średnią cechowały się takie stwierdzenia, jak: „Myśl o konieczności wzięcia urlopu/wakacjach napawa mnie lękiem”, „Nie lubię urlopu ani przerw świątecznych, bo to tylko bezproduktywne marnowanie czasu” czy „Nie przepadam za weekendami, ponieważ wybijam się z codziennego tygodniowego rytmu pracy/nauki, mimo tego, że wciąż o niej myślę”. Wydaje się zatem, że unikanie dni wolnych od pracy jest w populacji stosunkowo rzadkie, natomiast brak problemów z zasypianiem czy poczucie dumy z docenienia wyników pracy/nauki występuje w populacji często.

Wartości korelacji pomiędzy pytaniami zdublowanymi były dodatnie i istotne statystycznie na poziomie $p < 0,001$. Płasowały się one pomiędzy średnimi (w przypadku stwierdzenia: „Żeby naprawdę coś w życiu osiągnąć, trzeba być pracowitym i umieć się poświęcić dla realizowania celu”: $r = 0,48$) a wysokimi i bardzo wysokimi wartościami (dla stwierdzenia: „Wydaje mi się, że mało kto angażuje się w swoją pracę/naukę w takim stopniu, jak ja”: $r = 0,66$; w przypadku stwierdzenia: „Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu”: $r = 0,67$; dla stwierdzenia „Kiedy jestem zajęty(a) pracą/nauką, irytuje mnie, jeżeli telefonuje do mnie kolega/koleżanka i zabiera mi cenny czas na pogawędki o głupotach”: $r = 0,81$). Wartości te są akceptowalne i mogą świadczyć o tym, że badani nie wypełniali kwestionariusza w sposób przypadkowy.

8.4.2. Struktura czynnikowa narzędzia

Eksploracyjną analizę czynnikową wykonano na pierwszej z badanych prób. Analiza wyróżniła 31 czynników o wartości własnej równej lub przekraczającej 1,00. Ogółem objaśniały one 57,13% wariancji mierzonego zjawiska. Wartość testu Kaisera-Meyera-Olkin (KMO), mierzącego adekwatność doboru próby, wyniosła 0,95, była więc bardzo dobra (por. Zakrzewska, 1994). Wartość testu sferyczności Bartletta pozwala odrzucić hipotezę, że poszczególne pozycje są nieskorelowane i że nie ma wśród nich struktury czynnikowej (χ^2 Bartletta = 84298,04, $p < 0,001$). Dokładne wyniki przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4

Wartości własne i procent wariancji skali wyjaśnianej przez czynniki

Czynnik	Wartość własna	Procent wariancji wyjaśnianej przez czynnik
1	23,29	16,17
2	8,06	5,60

3	5,23	3,63
4	4,29	2,98
5	3,53	2,45
6	3,10	2,15
7	2,58	1,79
8	2,17	1,51
9	2,11	1,46
10	1,88	1,31
11	1,77	1,23
12	1,66	1,15
13	1,47	1,02
14	1,43	0,99
15	1,40	0,97
16	1,36	0,94
17	1,31	0,91
18	1,29	0,90
19	1,25	0,87
20	1,23	0,85
21	1,19	0,83
22	1,17	0,81
23	1,13	0,78
24	1,11	0,77
25	1,10	0,77
26	1,07	0,74
27	1,05	0,73
28	1,04	0,72
29	1,02	0,71
30	1,01	0,70
31	1,00	0,69
Wariancja wyjaśniana ogółem		57,13

Dalsze analizy przeprowadzono za pomocą rotacji VARIMAX i OBLIMIN. Czytelniejsza okazała się struktura uzyskana w przypadku rotacji VARIMAX. Zaprezentowano ją w tabeli 5.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Zinterpretowano trzynaście czynników, które wyjaśniały największy odsetek wariacji pracoholizmu. Przyjęto, że za pozycje wchodzące w skład poszczególnych czynników i poddawane dalszym analizom uznane zostaną te, których ładunek czynnikowy osiąga wartość równą lub przekraczającą 0,40. Czynnik pierwszy określono jako „Wartość”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia²⁰:

1. Uważam, że praca/nauka to najważniejsza wartość w życiu człowieka.
2. Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu.
3. Praca/nauka to najważniejsza aktywność w życiu człowieka.
4. Moja(e) praca/studia jest/są dla mnie najważniejsza(e).
5. Praca/nauka to źródło największej radości w moim życiu.
6. To głównie zaangażowanie w pracę/naukę sprawia, że czuję, iż mam kontrolę nad swoim życiem.
7. Należy być bardzo aktywnym zawodowo/w nauce, ponieważ praca/nauka jest jedną z najistotniejszych dziedzin życia.
8. Bez sukcesów w pracy/w nauce nie był(a)bym wartościowym człowiekiem.
9. Czuję się osobą wartościową tylko wtedy, kiedy uda mi się osiągnąć jakiś sukces w pracy/na uczelni.
10. Trudno mi wyobrazić sobie większy sukces niż ten natury zawodowej.
11. Tylko pracując/ucząc się, mogę się realizować i spełniać swoje marzenia.
12. Tylko w pracy/na uczelni czuję się naprawdę bezpieczny(a), bo wiem, że wszystko mam pod kontrolą.
13. Trudno mi wyobrazić sobie moje życie bez tej pracy/studiów, którą(e) teraz mam.
14. Zaangażowanie w pracę/naukę powoduje, że czuję się bezpieczny(a).
15. Kiedy pracuję/uczę się, jestem w „swoim żywiole”.
16. Pracuję/uczę się głównie po to, by mieć dobre wyniki.
17. W zasadzie zdecydowana większość mojej aktywności sprowadza się do pracy/nauki.
18. Zaangażowanie w pracę/naukę daje mi poczucie spełnienia.
19. Niemal bez ustanku pochłaniają mnie myśli o rzeczach związanych z pracą/nauką.
20. Bez trudu rozumiem osoby, które mówią, że praca/nauka to część ich samych.
21. Uważam, że moja aktywność w pracy/na uczelni jest bardzo ważna.

Drugi z wyodrębnionych czynników nazwano „Sumiennosc”. W jego skład weszło dziewięć stwierdzeń:

1. Nie uważam się za osobę sumiennie wykonującą swoje obowiązki. (–)²¹
2. Zdarza mi się nie wywiązywać z powierzonych mi obowiązków. (–)
3. Często odkładam to, co mam do zrobienia, na „ostatnią chwilę”. (–)
4. Uważam się za osobę niezwykle obowiązkową.

²⁰ Stwierdzenia dla poszczególnych czynników są przedstawione w postaci finalnej, już po udoskonaleniach dokonanych za pomocą indeksów modyfikacyjnych.

²¹ Stwierdzenia oznaczone jako (–) są odwrócone w kluczu.

5. Nie jestem perfekcjonist(k)ą. (–)
6. Często nie zdążam z wykonaniem wszystkich rzeczy, które miałem(łam) zaplanowane. (–)
7. Wydaje mi się, że moi znajomi pracują/uczą się znacznie więcej niż ja. (–)
8. Nie lubię odkładać „na jutro” niedokończonej pracy/nauki.
9. Jestem bardzo odpowiedzialny(a).

Kolejnym czynnikiem było „Upośledzenie czynności alternatywnych”. W jego skład weszły następujące pozycje:

1. Uważam, że gdyby nie praca/nauka, moje życie rodzinne byłoby bardziej satysfakcjonujące.
2. Często brakuje mi czasu na rozrywkę.
3. Żyję w ciągłym pośpiechu.
4. Wydaje mi się, że moje zaangażowanie w pracę/naukę negatywnie odbija się na moich relacjach towarzyskich.
5. Jeżeli się zastanowię, mogę dojść do wniosku, że moje zaangażowanie w pracę/naukę może się negatywnie odbić na moim zdrowiu.
6. Uważam, że nie jest możliwe, żebym pracował(a)/uczył(a) się więcej niż obecnie.

Następny czynnik określono jako „Stres i lęk”. W jego skład weszły następujące pozycje:

1. Rzadko mam kłopoty z radzeniem sobie ze stresem. (–)
2. Zazwyczaj jestem rozluźniony(a) i nie zastanawiam się, co zdarzy się w przyszłości. (–)
3. Brakuje mi pewności siebie.
4. Przeżywam więcej emocji pozytywnych niż negatywnych. (–)
5. Chciał(a)bym podchodzić do życia bardziej „na luzie”.
6. Nie mam trudności ze zrelaksowaniem się. (–)
7. Pod presją czasu odczuwam silny niepokój.
8. Często rozmyślam, co złego może się zdarzyć, jeśli nie będę wypełniał(a) rzetelnie swoich zawodowych obowiązków.
9. Od jakiegoś czasu jestem coraz bardziej rozdrażniony(a) i denerwują mnie rzeczy, które kiedyś były mi obojętne, a nawet przyjemne.

Kolejny czynnik określono jako „Używki”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia:

1. Zauważyłem(łam), że ostatnio coraz częściej nadużywam alkoholu lub innych używek.
2. Trudno mi po ciężkim dniu odmówić sobie kieliszka alkoholu lub piwa.
3. Zdarza mi się nieraz relaksować się za pomocą alkoholu.
4. Wydaje mi się, że coraz częściej sięgam po alkohol.
5. Palę więcej niż kiedyś/zacząłem(łam) palić papierosy.
6. Zdarza mi się wziąć narkotyk.

W skład kolejnego czynnika, który nazwano „Antydelegowanie”, weszły następujące pozycje:

1. Uważam, że najlepiej sam(a) wykonam powierzone mi zadania.
2. Raczej nie powierzam innym zadań, które uważam za ważne.
3. Często jest tak, że wolę zrobić coś za innych, bo wydaje mi się, że zrobię to lepiej i bardziej sumiennie niż oni.
4. Wiem, że powierzenie innym osobom nawet drobnych rzeczy do wykonania może nie przynieść dobrego rezultatu.
5. Często jest tak, że – w przypadku grupowego wykonywania zadania – nie można ufać nikomu poza sobą samym.
6. Uważam, że praca zespołowa rzadko przynosi pozytywne rezultaty, ponieważ każdy powinien pracować na własny rachunek, a nie wykorzystywać innych do osiągnięcia własnych celów.

Kolejny czynnik określono mianem „Zaburzone relacje społeczne”. Zawierał on następujące stwierdzenia:

1. Zazwyczaj w weekend spotykam się ze znajomymi. (–)
2. Poświęcam niewiele czasu na spotkania towarzyskie.
3. Wolę poczytać książkę lub obejrzeć telewizję, niż wyjść gdzieś ze znajomymi.
4. Poza firmą/uczelnią nie mam okazji do nawiązywania nowych znajomości.
5. Kiedy któryś z moich znajomych zaprasza mnie na spotkanie, zazwyczaj odmawiam, gdyż wydaje mi się, że mam pilniejsze rzeczy do zrobienia.

Następnym czynnikiem, jaki wyodrębniono, był „Entuzjazm pracy”. Zawierał on cztery stwierdzenia, mianowicie:

1. Lubię moją pracę/naukę i daje mi ona dużą satysfakcję.
2. Czuję się spełniony(a) zawodowo/na uczelni.
3. Nie zamienił(a)bym swej pracy/studiów na żadną(e) inną(e).
4. Jestem dumny(a) z wyników swojej pracy/nauki.

Kolejnym czynnikiem był „Destrukcyjny perfekcjonizm”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia:

1. Często bywa tak, że wykonując jakieś zadanie, skupiam się na szczegółach, przez co mam trudności z zakończeniem zadania.
2. Zdarza się, że tak długo obmyślam, jak coś zrobić i ciągle wprowadzam poprawki, że mam trudności, by zdążyć na czas z zakończeniem zadania.
3. Zdarza mi się często, że nadmierna koncentracja na szczegółach wykonywanego zadania sprawia, że zatracam jego ogólny sens.
4. Kiedy podejmuję się wykonania jakiegoś zadania, często mam kłopoty z jego dokończeniem, ponieważ wydaje mi się, że ciągle nie jest na wystarczająco zadowalającym mnie poziomie.

Kolejny czynnik określono jako „Potrzebę przewidywalności”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia:

1. Lubię jasne i przewidywalne sytuacje.
2. Nie znoszę popełniać błędów.
3. Lubię mieć wszystko „pod kontrolą”.
4. W większości sytuacji powinno się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.
5. Jeżeli coś idzie nie po mojej myśli, bardzo się denerwuję.
6. Wydaje mi się, że już nie zmienię poglądów, jakie mam na większość spraw.

Następny czynnik określono jako „Nadobowiązkowość”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia:

1. Uważam, że w pierwszej kolejności powinno się wykonywać obowiązki, a dopiero później myśleć o przyjemnościach.
2. Uważam, że najpierw powinno się zakończyć wykonywane zadanie związane z pracą/nauką, a dopiero potem myśleć o przyjemnościach/rozrywce.
3. Nie powinno się zaczynać urlopu, jeśli nie zakończono wykonywania jakiegoś ważnego zadania do pracy/na uczelnię.

Kolejny czynnik określono mianem „Absorpcja” (definiowana jako pochłonięcie pracą). W jej skład weszły następujące pozycje:

1. Gdy pracuję/uczę się, często tracę poczucie czasu.
2. Zdarza mi się tak zapomnieć w pracy/w nauce, że nie wiem, co się dzieje wokół mnie.
3. Kiedy pracuję/uczę się, bywa, że nic innego się dla mnie nie liczy.
4. Zdarza mi się zapomnieć o zjedzeniu posiłku, kiedy intensywnie pracuję/uczę się.
5. Zdarza się, że praca/nauka pochłania mnie zupełnie.
6. Nie lubię odrywać się od pracy/nauki.

Kolejny czynnik okazał się trudny w interpretacji, ponieważ sumienność, destrukcyjny perfekcjonizm czy obowiązkowość (przejawy takich cech zawierał wspomniany czynnik) stanowiły już odrębne czynniki. Postanowiono więc z niego zrezygnować w dalszych analizach. W jego skład wchodziły takie pytania, jak: „Uważam, że każde zadanie należy wykonywać najdokładniej, jak tylko się da”, „Do wykonania każdego zadania w pracy/na uczelni należy się maksymalnie przykładąć”, „Kiedy już wykonuję jakąś pracę, angażuję się w nią, jak tylko mogę”.

Ostatnim z czynników, które zdecydowano się interpretować, był „Przymus pracy”. W jego skład weszły następujące stwierdzenia:

1. Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję się dziwnie i jest mi źle.
2. Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję do siebie wstręt i pogardę, że jestem taki(a) leniwy(a).
3. Kiedy niczym się nie zajmuję, odczuwam niepokój.
4. Przeważnie nie mam silnych wyrzutów sumienia, kiedy nie zajmuję się pracą/nauką. (–)

8.4.3. Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej

Strukturę czynnikową uzyskaną za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej poddano weryfikacji za pomocą confirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA). Zgodnie z wymogami walidacji krzyżowej materiał do tych analiz zebrano na kolejnej osobnej próbie badawczej ($N = 850$). Na wstępie za pomocą analizy indeksów modyfikacyjnych uzyskanych w confirmacyjnej analizie czynnikowej udoskonalamo zawartość podskal. Finalna ich treść przedstawiona została w tabeli 7.

Na wzór strategii badawczej zastosowanej przez Hornowską i Paluchowskiego (2007), za pomocą CFA, zbadano homogeniczność poszczególnych podskal Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu. Rezultaty przedstawia tabela 6.

Tabela 6

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej – wskaźniki dopasowania dla poszczególnych podskal

Skala	$\chi^2_{NW}^*$	df	p	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI
Wartość	443,11	90	< 0,001	4,92	0,93	0,91	0,068	0,91	0,91
Sumienność	259,94	44	< 0,001	5,91	0,95	0,92	0,076	0,84	0,83
Upośledzenie czynności alternatywnych	86,91	20	< 0,001	4,35	0,97	0,95	0,063	0,93	0,92
Stres i lęk	93,18	27	< 0,001	3,45	0,98	0,96	0,054	0,92	0,92
Używki	43,53	9	< 0,001	4,84	0,98	0,96	0,067	0,97	0,96
Antydelegowanie	159,08	9	< 0,001	17,68	0,94	0,85	0,140	0,86	0,80
Zaburzone relacje społeczne	24,22	9	< 0,001	2,69	0,99	0,98	0,045	0,98	0,97
Entuzjazm	10,39	2	0,006	5,12	0,99	0,97	0,070	0,99	0,97
Destrukcyjny perfekcjonizm	26,14	2	< 0,001	13,07	0,99	0,92	0,119	0,99	0,92
Potrzeba przewidywalności	174,01	20	< 0,001	8,70	0,95	0,90	0,095	0,84	0,80
Nadobowiązkowość	6,85	5	0,232	1,37	1,00	0,99	0,021	0,99	1,00
Absorpcja	34,51	9	< 0,001	3,83	0,99	0,97	0,058	0,97	0,96
Przymus pracy	82,36	9	< 0,001	9,15	0,97	0,92	0,098	0,89	0,83

* χ^2_{NW} – chi kwadrat największej wiarygodności

Wskaźnik χ^2/df nie powinien przekraczać wartości 5,0 (Wheaton, Muthen, Alwin i Summers, 1977), ewentualnie 2,00–3,00 (Carmines i McIver, 1981). W niektórych źródłach szacuje się wartość graniczną nawet na 2,0 (np. Byrne, 1989). Pierwiastek ze średniego kwadratu błędu aproksymacji (RMSEA – *Root Mean Square Error of Approximation*) powinien być niższy od wartości 0,01 (MacCallum, Browne i Sugawara, 1996).

– dla modelu doskonale dopasowanego do danych), 0,05 albo przynajmniej 0,08 (Browne i Cudeck, 1993). Wskaźniki NFI (*Normed Fit Index* Bentlera-Bonetta; zwany również BBI – *Bentler-Bonett Index*) i NNFI²² (*Non-Normed Fit Index* Bentlera-Bonetta; zwany też TLI – *Tucker-Lewis Index*) powinny być wyższe niż 0,90 (Bentler i Bonett, 1980). Wskaźniki GFI (*Goodness of Fit Index*) i AGFI²³ (*Adjusted Goodness of Fit Index*) powinny przekraczać wartości 0,90 albo nawet 0,95 (Jöreskog i Sorbom, 1989).

Jak widać z tabeli 6, wyniki analiz wskazują na zadowalającą homogeniczność podskala kwestionariusza WKOP.

Tabela 7

Parametry ścieżkowe dla wszystkich pytań w poszczególnych czynnikach – model zmodyfikowany

Podskala	Pozycja	NWŚ	SWŚ	SK	p
Wartość	Uważam, że praca/nauka to najważniejsza wartość w życiu człowieka.	1,00	0,77		
	Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu.	0,96	0,71	21,40	< 0,001
	Praca/nauka to najważniejsza aktywność w życiu człowieka.	0,93	0,75	22,88	< 0,001
	Moja(e) praca/studia jest/są dla mnie najważniejsza(e).	0,95	0,72	21,63	< 0,001
	Praca/nauka to źródło największej radości w moim życiu.	0,80	0,66	19,65	< 0,001
	To głównie zaangażowanie w pracę/naukę sprawia, że czuję, iż mam kontrolę nad swoim życiem.	0,80	0,61	18,06	< 0,001
	Należy być bardzo aktywnym zawodowo/w nauce, ponieważ praca/nauka jest jedną z najistotniejszych dziedzin życia.	0,69	0,62	18,42	< 0,001
	Bez sukcesów w pracy/nauce nie był(a)bym wartościowym człowiekiem.	0,79	0,59	17,30	< 0,001
	Czuję się osobą wartościową tylko wtedy, kiedy uda mi się osiągnąć jakiś sukces w pracy/na uczelni.	0,80	0,60	17,59	< 0,001
	Trudno mi wyobrazić sobie większy sukces niż ten natury zawodowej.	0,72	0,56	16,41	< 0,001
	Tylko pracując/ucząc się, mogę się realizować i spełniać swoje marzenia.	0,71	0,54	15,64	< 0,001
	Tylko w pracy/na uczelni czuję się naprawdę bezpieczny(a), bo wiem, że wszystko mam pod kontrolą.	0,63	0,56	16,53	< 0,001
	Zaangażowanie w pracę/naukę powoduje, że czuję się bezpieczny(a).	0,63	0,56	16,40	< 0,001
	Pracuję/uczę się głównie po to, by mieć dobre wyniki.	0,58	0,45	12,84	< 0,001
	Bez trudu rozumiem osoby, które mówią, że praca/nauka to część ich samych.	0,61	0,50	14,57	< 0,001

²² W porównaniu ze wskaźnikiem NFI wskaźnik NNFI bierze pod uwagę liczbę stopni swobody.

²³ Coraz bardziej popularne staje się stanowisko postulujące zaniechanie używania wskaźników GFI i AGFI (Sharma, Mukherjee, Kumar i Dillon, 2005).

Sumiennosc	Nie uważam się za osobę sumiennie wykonującą swoje obowiązki.	1,00	0,57		
	Zdarza mi się nie wywiązywać z powierzonych mi obowiązków.	0,65	0,38	9,25	< 0,001
	Często odkładam to, co mam do zrobienia, na „ostatnią chwilę”.	1,14	0,61	13,54	< 0,001
	Uważam się za osobę niezwykle obowiązkową.	-1,11	-0,73	-15,03	< 0,001
	Nie jestem perfekcjonist(k)ą.	0,64	0,35	8,79	< 0,001
	Często nie zdążam z wykonaniem wszystkich rzeczy, które miałem(łam) zaplanowane.	0,61	0,36	9,00	< 0,001
	Wydaje mi się, że moi znajomi pracują/uczą się znacznie więcej niż ja.	0,51	0,32	8,05	< 0,001
	Nie lubię odkładać „na jutro” niedokończonej pracy/nauki.	-1,02	-0,55	-12,59	< 0,001
	Jestem bardzo odpowiedzialny(a).	-0,79	-0,59	-13,11	< 0,001
	Nie zdarza mi się raczej nie kończyć zadania, które już zacząłem(łam) wykonywać.	-0,77	-0,46	-10,94	< 0,001
	Bardzo rzadko mam poczucie, że z niczym nie mogę się wyrobić „na czas”.	-0,57	-0,32	-7,94	< 0,001
Upośledzenie czynności alternatywnych	Uważam, że gdyby nie praca/nauka, moje życie rodzinne byłoby bardziej satysfakcjonujące.	1,00	0,45		
	Często brakuje mi czasu na rozrywkę.	1,38	0,57	10,58	< 0,001
	Żyję w ciągłym pośpiechu.	1,34	0,58	10,70	< 0,001
	Wydaje mi się, że moje zaangażowanie w pracę/naukę negatywnie odbija się na moich relacjach towarzyskich.	1,43	0,66	11,33	< 0,001
	Jeżeli się zastanowię, mogę dojść do wniosku, że moje zaangażowanie w pracę/naukę może się negatywnie odbić na moim zdrowiu.	1,21	0,50	9,85	< 0,001
	Uważam, że nie jest możliwe, żebym pracował(a)/uczył(a) się więcej niż obecnie.	0,77	0,31	7,10	< 0,001
	Często bywam zmęczony(a).	1,00	0,47	9,52	< 0,001
	Chciał(a)bym mieć więcej czasu „dla siebie”, ale kiedy staram się go wygospodarować, odczuwam silne wyrzuty sumienia.	1,56	0,63	11,12	< 0,001

Stres i lęk	Rzadko mam kłopoty z radzeniem sobie ze stresem.	1,00	0,45		
	Zazwyczaj jestem rozluźniony(a) i nie zastanawiam się, co zdarzy się w przyszłości.	0,97	0,47	9,52	< 0,001
	Brakuje mi pewności siebie.	-1,26	-0,51	-9,91	< 0,001
	Przeżywam więcej emocji pozytywnych niż negatywnych.	0,88	0,44	9,16	< 0,001
	Chciał(a)bym podchodzić do życia bardziej „na luzie”.	-1,15	-0,53	-10,16	< 0,001
	Nie mam trudności ze zrelaksowaniem się.	0,95	0,45	9,24	< 0,001
	Pod presją czasu odczuwam silny niepokój.	-1,13	-0,56	-10,41	< 0,001
	Często rozmyślam, co złego może się zdarzyć, jeśli nie będę wypełniał(a) rzetelnie swoich zawodowych obowiązków.	-1,12	-0,53	-10,16	< 0,001
	Od jakiegoś czasu jestem coraz bardziej rozdrażniony(a) i denerwują mnie rzeczy, które kiedyś były mi obojętne, a nawet przyjemne.	-1,20	-0,55	-10,36	< 0,001
Użytki	Zauważyłem(łam), że ostatnio coraz częściej nadużywam alkoholu lub innych używek.	1,00	0,81		
	Trudno mi po ciężkim dniu odmówić sobie kieliszka alkoholu lub piwa.	0,89	0,72	20,47	< 0,001
	Zdarza mi się nieraz relaksować się za pomocą alkoholu.	1,08	0,71	20,24	< 0,001
	Wydaje mi się, że coraz częściej sięgam po alkohol.	0,68	0,64	18,03	< 0,001
	Palę więcej niż kiedyś/zacząłem/(łam) palić papierosy.	0,63	0,45	12,36	< 0,001
	Zdarza mi się wziąć narkotyk.	0,90	0,53	14,88	< 0,001
Antydelegowanie	Uważam, że najlepiej sam(a) wykonam powierzone mi zadania.	1,00	0,72		
	Raczej nie powierzam innym zadań, które uważam za ważne.	0,98	0,71	17,64	< 0,001
	Często jest tak, że wolę zrobić coś za innych, bo wydaje mi się, że zrobię to lepiej i bardziej sumiennie niż oni.	0,92	0,61	15,57	< 0,001
	Wiem, że powierzenie innym osobom nawet drobnych rzeczy do wykonania może nie przynieść dobrego rezultatu.	0,93	0,59	15,11	< 0,001
	Często jest tak, że – w przypadku grupowego wykonywania zadania – nie można ufać nikomu poza sobą samym.	0,88	0,56	14,25	< 0,001
	Uważam, że praca zespołowa rzadko przynosi pozytywne rezultaty, ponieważ każdy powinien pracować na własny rachunek, a nie wykorzystywać innych do osiągnięcia własnych celów.	0,67	0,42	10,97	< 0,001

Zaburzone relacje społeczne	Zazwyczaj w weekend spotykam się ze znajomymi.	1,00	0,61		
	Poświęcam niewiele czasu na spotkania towarzyskie.	-1,14	-0,69	-14,76	< 0,001
	Wolę poczytać książkę lub obejrzeć telewizję, niż wyjść gdzieś ze znajomymi.	-0,90	-0,56	-12,70	< 0,001
	Poza firmą/uczelnią nie mam okazji do nawiązywania nowych znajomości.	-1,11	-0,62	-13,78	< 0,001
	Kiedy któryś z moich znajomych zaprasza mnie na spotkanie, zazwyczaj odmawiam, gdyż wydaje mi się, że mam pilniejsze rzeczy do zrobienia.	-0,94	-0,60	-13,40	< 0,001
	Odkąd studiuję/pracuję, kontakt z moimi dawnymi znajomymi zaczął się osłabiać, chociaż wcale nie musiałyby tak być.	-0,59	-0,36	-8,79	< 0,001
Entuzjazm	Lubię moją pracę/naukę i daje mi ona dużą satysfakcję.	1,00	0,76		
	Czuję się spełniony(a) zawodowo/na uczelni.	1,08	0,79	18,63	< 0,001
	Nie zamienić(a)bym swej pracy/studiów na żadną(e) inną(e).	0,94	0,56	14,40	< 0,001
	Jestem dumny(a) z wyników swojej pracy/nauki.	0,56	0,44	11,36	< 0,001
Destrukcyjny perfekcjonizm	Często bywa tak, że wykonując jakieś zadanie, skupiam się na szczegółach, przez co mam trudności z zakończeniem zadania.	1,00	0,76		
	Zdarza się, że tak długo obmyślam, jak coś zrobić i ciągle wprowadzam poprawki, że mam trudności, by zdążyć na czas z zakończeniem zadania.	0,98	0,74	18,90	< 0,001
	Zdarza mi się często, że nadmierna koncentracja na szczegółach wykonywanego zadania sprawia, że zatracam jego ogólny sens.	0,77	0,57	14,81	< 0,001
	Kiedy podejmuję się wykonania jakiegoś zadania, często mam kłopoty z jego dokończeniem, ponieważ wydaje mi się, że ciągle nie jest na wystarczająco zadowalającym mnie poziomie.	0,86	0,63	16,48	< 0,001

Potrzeba przewidywalności	Lubię jasne i przewidywalne sytuacje.	1,00	0,51		
	Nie znoszę popełniać błędów.	0,89	0,46	10,11	< 0,001
	Lubię mieć wszystko „pod kontrolą”.	1,00	0,59	11,83	< 0,001
	W większości sytuacji powinno się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	1,27	0,64	12,37	< 0,001
	Jeżeli coś idzie nie po mojej myśli, bardzo się denerwuję.	1,03	0,48	10,39	< 0,001
	Wydaje mi się, że już nie zmienię poglądów, jakie mam na większość spraw.	0,70	0,31	7,46	< 0,001
	Nigdy nie robię niczego „przypadkiem”, zawsze staram się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	1,45	0,62	12,24	< 0,001
	Nie lubię zmian, bo tylko wprowadzają niepotrzebne zamieszanie.	0,89	0,39	8,93	< 0,001
Nadobowiązkowość	Uważam, że w pierwszej kolejności powinno się wykonywać obowiązki, a dopiero później myśleć o przyjemnościach.	1,00	0,78		
	Uważam, że najpierw powinno się zakończyć wykonywane zadanie związane z pracą/nauką, a dopiero potem myśleć o przyjemnościach/rozrywce.	0,95	0,76	20,30	< 0,001
	Nie powinno się zaczynać urlopu, jeśli nie zakończono wykonywania jakiegoś ważnego zadania do pracy/na uczelni.	0,79	0,53	14,39	< 0,001
	Kiedy jestem w domu, często myślę o tym, co powinienem/powinnam zrobić następnego dnia, np. planuję jutrzejszy dzień pod kątem spraw niezbędnych do załatwienia w pracy/na uczelni.	0,53	0,41	11,03	< 0,001
	Rozrywka jest dla mnie ważniejsza niż praca/nauka.	-0,58	-0,48	-12,95	< 0,001
Absorpcja	Gdy pracuję/uczę się, często tracę poczucie czasu.	1,00	0,64		
	Zdarza mi się tak zapomnieć w pracy/w nauce, że nie wiem, co się dzieje wokół mnie.	0,87	0,55	13,51	< 0,001
	Kiedy pracuję/uczę się, bywa, że nic innego się dla mnie nie liczy.	0,97	0,69	16,00	< 0,001
	Zdarza mi się zapomnieć o zjedzeniu posiłku, kiedy intensywnie pracuję/uczę się.	0,80	0,45	11,19	< 0,001
	Zdarza się, że praca/nauka pochłania mnie zupełnie.	0,96	0,64	15,16	< 0,001
	Nie lubię odrywać się od pracy/nauki.	0,81	0,57	13,79	< 0,001

Przymus pracy	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję się dziwnie i jest mi źle.	1,00	0,56		
	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję do siebie wstręt i pogardę, że jestem taki(a) leniwy(a).	1,05	0,60	12,66	< 0,001
	Kiedy niczym się nie zajmuję, odczuwam niepokój.	1,09	0,68	13,56	< 0,001
	Przeważnie nie mam silnych wyrzutów sumienia, kiedy nie zajmuję się pracą/nauką.	-0,60	-0,40	-9,29	< 0,001
	Jestem aktywny(a) bez ustanku.	0,34	0,25	6,23	< 0,001
	Zawsze znajduję sobie coś do roboty, nawet w czasie, kiedy inni wypoczywają.	0,87	0,55	11,89	< 0,001

NWŚ – Niestandaryzowany Współczynnik Ścieżkowy; SWŚ – Standaryzowany Współczynnik Ścieżkowy; SK – Stosunek Krytyczny (*critical ratio*); *p* – poziom prawdopodobieństwa

Powyższa tabela 7 przedstawia współczynniki ścieżkowe dla pozycji w poszczególnych podskalach. Wszystkie współczynniki okazały się istotne statystycznie, wskazując, że poszczególne pozycje są rzeczywiście powiązane z wymiarem ogólnym, który miały mierzyć.

Na koniec tej części analiz obliczono interkorelacje między wszystkimi podskalami WKOP. Obliczono je osobno dla pomiaru 1 i pomiaru 2 (na próbie badawczej nr 3). Wyniki (jedynie dla pierwszego pomiaru) zawarto w tabeli 8.

Jedne z najsilniejszych zależności z pozostałymi podskalami narzędzia WKOP odnotowano w przypadku podskali „Przymus pracy”. Jedyna podskala, z jaką „Przymus pracy” zdawał się niepowiązany, to „Używki”. Korelacje „Przymusu pracy” były najsilniejsze (i pozytywne) w odniesieniu do podskali „Wartość” ($r = 0,60$) i „Absorpcja” ($r = 0,54$).

Silnie z innymi podskalami pracoholizmu korelowała również podskala „Wartość”. Najsilniejsze związki stwierdzono z podskala „Nadobowiązkowość” oraz „Przymus pracy”, najsłabsze natomiast w odniesieniu do „Używek”. Wszystkie związki miały charakter dodatni.

Wyniki w podskali „Upośledzenie czynności alternatywnych” najsilniej (i pozytywnie) korelowały z wynikami na podskali „Przymus pracy”. Wyniki w podskali „Antydelegowanie” wykazywały najsilniejsze powiązanie z wynikami w podskali „Potrzeba przewidywalności”. Związek ten miał charakter dodatni.

Tabela 8
Interkorelacje pomiędzy podskalami WKOP; pomiar I

	Wartość	Entuzjazm	Upośledzenie czynności alternatywnych	Użytki	Antydelegowanie	Destrukcyjny perfekcjonizm	Potrzeba przewidywalności	Absorpcja	Zaburzone relacje społeczne	Nadobowiązkowość	Przymus pracy	Sumienność
Entuzjazm	0,31**											
Upośledzenie czynności alternatywnych	0,40**	-0,01										
Użytki	0,02	-0,07*	0,05									
Antydelegowanie	0,33**	0,11**	0,34**	-0,01								
Destrukcyjny perfekcjonizm	0,30**	-0,06	0,35**	0,13**	0,31**							
Potrzeba przewidywalności	0,41**	0,10**	0,42**	-0,09**	0,46**	0,21**						
Absorpcja	0,51**	0,26**	0,42**	0,06	0,36**	0,39**	0,31**					
Zaburzone relacje społeczne	0,41**	0,02	0,43**	-0,13**	0,33**	0,26**	0,35**	0,39**				
Nadobowiązkowość	0,48**	0,22**	0,31**	-0,25**	0,30**	0,21**	0,46**	0,41**	0,36**			
Przymus pracy	0,60**	0,13**	0,46**	0,01	0,31**	0,34**	0,32**	0,54**	0,33**	0,44**		
Sumienność	0,28**	0,32**	0,25**	-0,23**	0,26**	-0,04	0,40**	0,29**	0,18**	0,48**	0,25**	
Stres i lęk	0,19**	-0,21**	0,23**	0,08*	0,17**	0,42**	0,13**	0,18**	0,21**	0,07*	0,16**	-0,13**

* - $p < 0,05$

** - $p < 0,01$

Pozytywne korelacje wykazano również między wynikami w podskalach „Destrukcyjny perfekcjonizm” a „Przymus pracy”, „Nadobowiązkowość”, „Absorpcja” czy „Stres i lęk”. Nadmienić jednak należy, iż były to związki o charakterze umiarkowanym. Wyniki w podskali „Potrzeba przewidywalności” najsilniej, chociaż także w stopniu umiarkowanym, korelowały z podskalami „Nadobowiązkowość” i „Sumienność”. Były to zależności o znaku dodatnim.

Wyniki w podskali „Absorpcja” najsilniej i pozytywnie korelowały z wynikami „Przymusu pracy”, podobnie jak wyniki podskali „Zaburzone relacje społeczne”. „Nadobowiązkowość” wiązała się najsilniej (i dodatnio) z „Potrzebą przewidywalności”, „Absorpcją”, „Przymusem pracy” i „Sumiennością”. Przejawy „Stresu i lęku” najsilniej były powiązane z „Destrukcyjnym perfekcjonizmem”. Był to związek o charakterze pozytywnym.

Najmniejsze i w większości nieistotne statystycznie związki odnotowano w przypadku podskali „Entuzjazm”. Stwierdzono słabą pozytywną korelację „Entuzjazmu” w odniesieniu do podskali „Absorpcja”. Zaobserwowany został również dodatni umiarkowany związek „Entuzjazmu” z „Sumiennością”.

Kolejną podskalą o niskich lub nieistotnych statystycznie korelacjach z pozostałymi podskalami były „Używki”. Odnotowano kilka słabych lub bardzo słabych korelacji; najsilniejsze związki, oba o charakterze ujemnym, stwierdzono w odniesieniu do podskal „Nadobowiązkowość” oraz „Sumienność”.

8.4.4. Analiza rzetelności

Dalsza część obliczeń dotyczyła rzetelności narzędzia WKOP. Analizy rzetelności Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu (WKOP) dokonano za pomocą następujących metod: (1) *alfa* Cronbacha; (2) współczynnika rzetelności międzypółkowej Spearmana-Browna i (3) metodą test – retest.

8.4.4.1. Wyniki alfy Cronbacha i współczynnika rzetelności międzypółkowej Spearmana-Browna

Po przeprowadzeniu confirmacyjnej analizy czynnikowej w Wielowymiarowym Kwestionariuszu Oceny Pracoholizmu pozostały 94 stwierdzenia. Rzetelność mierzona *alfą* Cronbacha dla całości skali wyniosła 0,92, natomiast mierzona współczynnikiem rzetelności międzypółkowej Spearmana-Browna 0,82.

W tabeli 9 znajdują się dokładne wyniki dla wszystkich pytań wchodzących w skład poszczególnych czynników.

Tabela 9

Wyniki analizy rzetelności kwestionariusza WKOP z rozbiem na poszczególne podskale

Skala	Item	SKIS	APUP
Wartość alfa: 0,90 RMS-B: 0,88	Uważam, że praca/nauka to najważniejsza wartość w życiu człowieka.	0,72	0,89
	Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałyby sensu.	0,67	0,89
	Praca/nauka to najważniejsza aktywność w życiu człowieka.	0,70	0,89
	Moja(e) praca/studia jest/są dla mnie najważniejsza(e).	0,68	0,89
	Praca/nauka to źródło największej radości w moim życiu.	0,61	0,89
	To głównie zaangażowanie w pracę/naukę sprawia, że czuję, iż mam kontrolę nad swoim życiem.	0,58	0,89
	Należy być bardzo aktywnym zawodowo/w nauce, ponieważ praca/nauka jest jedną z najistotniejszych dziedzin życia.	0,58	0,89
	Bez sukcesów w pracy/w nauce nie był(a)bym wartościowym człowiekiem.	0,58	0,89
	Czuję się osobą wartościową tylko wtedy, kiedy uda mi się osiągnąć jakiś sukces w pracy/na uczelni.	0,58	0,89
	Trudno mi wyobrazić sobie większy sukces niż ten natury zawodowej.	0,53	0,90
	Tylko pracując/ucząc się, mogę się realizować i spełniać swoje marzenia.	0,51	0,90
	Tylko w pracy/na uczelni czuję się naprawdę bezpieczny(a), bo wiem, że wszystko mam pod kontrolą.	0,53	0,90
	Zaangażowanie w pracę/naukę powoduje, że czuję się bezpieczny(a).	0,53	0,90
	Pracuję/uczę się głównie po to, by mieć dobre wyniki.	0,43	0,90
	Bez trudu rozumiem osoby, które mówią, że praca/nauka to część ich samych.	0,46	0,90
Sumiennosc alfa: 0,77 RMS-B: 0,78	Nie uważam się za osobę sumiennie wykonującą swoje obowiązki.	0,52	0,73
	Zdarza mi się nie wywiązywać z powierzonych mi obowiązków.	0,35	0,75
	Często odkładam to, co mam do zrobienia na „ostatnią chwilę”.	0,54	0,73
	Uważam się za osobę niezwykle obowiązkową.	0,59	0,72
	Nie jestem perfekcjonist(k)ą.	0,29	0,76
	Często nie zdążam z wykonaniem wszystkich rzeczy, które miałem(łam) zaplanowane.	0,37	0,75
	Wydaje mi się, że moi znajomi pracują/uczą się znacznie więcej niż ja.	0,31	0,76
	Nie lubię odkładać „na jutro” niedokończonej pracy/nauki.	0,47	0,74
	Jestem bardzo odpowiedzialny(a).	0,47	0,74
	Nie zdarza mi się raczej nie kończyć zadania, które już zacząłem(łam) wykonywać.	0,38	0,75
	Bardzo rzadko mam poczucie, że z niczym nie mogę się wyrobić „na czas”.	0,28	0,76

Upośledzenie czynności alternatywnych <i>alfa: 0,75</i> RMS-B: 0,76	Uważam, że gdyby nie praca/nauka, moje życie rodzinne byłoby bardziej satysfakcjonujące.	0,40	0,73
	Często brakuje mi czasu na rozrywkę.	0,51	0,71
	Żyję w ciągłym pośpiechu.	0,51	0,71
	Wydaje mi się, że moje zaangażowanie w pracę/naukę negatywnie odbija się na moich relacjach towarzyskich.	0,55	0,70
	Jeżeli się zastanowię, mogę dojść do wniosku, że moje zaangażowanie w pracę/naukę może się negatywnie odbić na moim zdrowiu.	0,45	0,72
	Uważam, że nie jest możliwe, żebym pracował(a)/uczył(a) się więcej niż obecnie.	0,28	0,75
	Często bywam zmęczony(a).	0,38	0,73
	Chciał(a)bym mieć więcej czasu „dla siebie”, ale kiedy staram się go wygospodarować, odczuwam silne wyrzuty sumienia.	0,49	0,71
Stres i lęk <i>alfa: 0,75</i> RMS-B: 0,75	Rzadko mam kłopoty z radzeniem sobie ze stresem.	0,45	0,73
	Zazwyczaj jestem rozluźniony(a) i nie zastanawiam się, co zdarzy się w przyszłości.	0,43	0,73
	Brakuje mi pewności siebie.	0,46	0,73
	Przeżywam więcej emocji pozytywnych niż negatywnych.	0,41	0,73
	Chciał(a)bym podchodzić do życia bardziej „na luzie”.	0,44	0,73
	Nie mam trudności ze zreleksowaniem się.	0,40	0,74
	Pod presją czasu odczuwam silny niepokój.	0,48	0,72
	Często rozmyślam, co złego może się zdarzyć, jeśli nie będę wypełniał(a) rzetelnie swoich zawodowych obowiązków.	0,40	0,74
Używk <i>alfa: 0,80</i> RMS-B: 0,79	Od jakiegoś czasu jestem coraz bardziej rozdrażniony(a) i denerwują mnie rzeczy, które kiedyś były mi obojętne, a nawet przyjemne.	0,41	0,73
	Zauważyłem(łam), że ostatnio coraz częściej nadużywam alkoholu lub innych używek.	0,69	0,73
	Trudno mi po ciężkim dniu odmówić sobie kieliszka alkoholu lub piwa.	0,62	0,75
	Zdarza mi się nieraz relaksować się za pomocą alkoholu.	0,63	0,74
	Wydaje mi się, że coraz częściej sięgam po alkohol.	0,53	0,77
	Palę więcej niż kiedyś/zacząłem(łam) palić papierosy.	0,41	0,80
	Zdarza mi się wziąć narkotyki.	0,49	0,79

Antydelegowanie alfa: 0,77 RMS-B: 0,65	Uważam, że najlepiej sam(a) wykonam powierzone mi zadania.	0,59	0,72
	Raczej nie powierzam innym zadań, które uważam za ważne.	0,56	0,73
	Często jest tak, że wolę zrobić coś za innych, bo wydaje mi się, że zrobię to lepiej i bardziej sumiennie niż oni.	0,49	0,74
	Wiem, że powierzenie innym osobom nawet drobnych rzeczy do wykonania może nie przynieść dobrego rezultatu.	0,54	0,73
	Często jest tak, że – w przypadku grupowego wykonywania zadania – nie można ufać nikomu poza sobą samym.	0,54	0,73
	Uważam, że praca zespołowa rzadko przynosi pozytywne rezultaty, ponieważ każdy powinien pracować na własny rachunek, a nie wykorzystywać innych do osiągnięcia własnych celów.	0,40	0,77
Zaburzone relacje społeczne Alfa: 0,74 RMS-B: 0,74	Zazwyczaj w weekend spotykam się ze znajomymi.	0,55	0,68
	Poświęcam niewiele czasu na spotkania towarzyskie.	0,56	0,68
	Wolę poczytać książkę lub obejrzeć telewizję, niż wyjść gdzieś ze znajomymi.	0,50	0,70
	Poza firmą/uczelnią nie mam okazji do nawiązywania nowych znajomości.	0,50	0,70
	Kiedy któryś z moich znajomych zaprasza mnie na spotkanie, zazwyczaj odmawiam, gdyż wydaje mi się, że mam pilniejsze rzeczy do zrobienia.	0,49	0,70
	Odkąd studiuję/pracuję, kontakt z moimi dawnymi znajomymi zaczął się osłabiać, chociaż wcale nie musiałyby tak być.	0,27	0,76
Entuzjazm alfa: 0,71 RMS-B: 0,73	Lubię moją pracę/naukę i daje mi ona dużą satysfakcję.	0,61	0,58
	Czuję się spełniony(a) zawodowo/na uczelni.	0,62	0,57
	Nie zamienił(a)bym swej pracy/studiów na żadną(e) inną(e).	0,45	0,69
	Jestem dumny(a) z wyników swojej pracy/nauki.	0,34	0,73
Destrukcyjny perfekcjonizm alfa: 0,76 RMS-B: 0,76	Często bywa tak, że wykonując jakieś zadanie, skupiam się na szczegółach, przez co mam trudności z zakończeniem zadania.	0,66	0,65
	Zdarza się, że tak długo obmyślam, jak coś zrobić i ciągle wprowadzam poprawki, że mam trudności, by zdążyć na czas z zakończeniem zadania.	0,61	0,67
	Zdarza mi się często, że nadmierna koncentracja na szczegółach wykonywanego zadania sprawia, że zatracam jego ogólny sens.	0,45	0,76
	Kiedy podejmuję się wykonania jakiegoś zadania, często mam kłopoty z jego dokończeniem, ponieważ wydaje mi się, że ciągle nie jest na wystarczająco zadowalającym mnie poziomie.	0,52	0,72

Potrzeba przewidywalności <i>alfa</i> : 0,72 RMS-B: 0,70	Lubię jasne i przewidywalne sytuacje.	0,48	0,68
	Nie znoszę popełniać błędów.	0,40	0,69
	Lubię mieć wszystko „pod kontrolą”.	0,49	0,68
	W większości sytuacji powinno się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	0,50	0,67
	Jeżeli coś idzie nie po mojej myśli, bardzo się denerwuję.	0,39	0,69
	Wydaje mi się, że już nie zmienię poglądów, jakie mam na większość spraw.	0,27	0,72
	Nigdy nie robię niczego „przypadkiem”, zawsze staram się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	0,48	0,67
	Nie lubię zmian, bo tylko wprowadzają niepotrzebne zamieszanie.	0,32	0,71
Nadobowiązkowość <i>alfa</i> : 0,71 RMS-B: 0,62	Uważam, że w pierwszej kolejności powinno się wykonywać obowiązki, a dopiero później myśleć o przyjemnościach.	0,61	0,60
	Uważam, że najpierw powinno się zakończyć wykonywane zadanie związane z pracą/nauką, a dopiero potem myśleć o przyjemnościach/rozrywce.	0,63	0,60
	Nie powinno się zaczynać urlopu, jeśli nie zakończono wykonywania jakiegoś ważnego zadania do pracy/na uczelni.	0,44	0,68
	Kiedy jestem w domu, często myślę o tym, co powinienem/powinnam zrobić następnego dnia, np. planuję jutrzejszy dzień pod kątem spraw niezbędnych do załatwienia w pracy/na uczelni.	0,31	0,72
	Rozrywka jest dla mnie ważniejsza niż praca/nauka.	0,38	0,69
Absorpcja <i>alfa</i> : 0,76 RMS-B: 0,74	Gdy pracuję/uczę się, często tracę poczucie czasu.	0,58	0,70
	Zdarza mi się tak zapomnieć w pracy/w nauce, że nie wiem, co się dzieje wokół mnie.	0,49	0,73
	Kiedy pracuję/uczę się, bywa, że nic innego się dla mnie nie liczy.	0,53	0,72
	Zdarza mi się zapomnieć o zjedzeniu posiłku, kiedy intensywnie pracuję/uczę się.	0,41	0,75
	Zdarza się, że praca/nauka pochłania mnie zupełnie.	0,52	0,72
	Nie lubię odrywać się od pracy/nauki.	0,49	0,73
Przymus pracy <i>alfa</i> : 0,68 RMS-B: 0,66	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję się dziwnie i jest mi źle.	0,49	0,61
	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję do siebie wstręt i pogardę, że jestem taki(a) leniwy(a).	0,49	0,61
	Kiedy niczym się nie zajmuję, odczuwam niepokój.	0,53	0,60
	Przeważnie nie mam silnych wyrzutów sumienia, kiedy nie zajmuję się pracą/nauką.	0,30	0,68
	Jestem aktywny(a) bez ustanku.	0,24	0,69
	Zawsze znajduję sobie coś do roboty, nawet w czasie, kiedy inni wypoczywają.	0,41	0,64

SKIS – skorygowana korelacja pozycji z wynikiem ogólnym

APUP – *alfa* po usunięciu pozycji

RMS-B – współczynnik rzetelności międzypółkowej Spearmana-Browna

Jak widać z powyższej tabeli, jedynie usunięcie dwóch pozycji może spowodować wzrost rzetelności. W przypadku czynnika „Zaburzone relacje społeczne” takim stwierdzeniem jest „Odkąd studiuję/pracuję, kontakt z moimi dawnymi znajomymi zaczął się osłabiać, chociaż wcale nie musiałyby tak być”. Usunięcie tej pozycji spowodowałoby wzrost rzetelności podskali o dwie setne. W przypadku czynnika „Przymus pracy” usunięcie stwierdzenia „Jestem aktywny(a) bez ustanku” spowodowałoby wzrost rzetelności podskali o jedną setną. W związku z tym jednak, że podskale nie są długie (obie zawierają po sześć pozycji), a rzetelność narzędzia jest wysoka, postanowiono nie skracać Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu o te dwie pozycje.

8.4.4.2. Wyniki analizy stabilności czasowej

Rzetelność retestową sprawdzono na trzeciej z opisanych wyżej prób badanych. Oba pomiary dzielił odcinek czasu równy siedem dni. Korelacja pomiędzy wynikami w całości skali wyniosła $r = 0,93$ przy $p < 0,001$. Świadczy to o bardzo wysokiej rzetelności retestowej opracowywanego narzędzia. Wyniki rzetelności retestowej dla poszczególnych podskal zawarto w tabeli 10.

Tabela 10

Rzetelność retestowa poszczególnych podskal WKOP

Podskala	r^*
Wartość	0,90
Entuzjizm	0,84
Upośledzenie czynności alternatywnych	0,94
Używki	0,77
Antydelegowanie	0,84
Destrukcyjny perfekcjonizm	0,86
Potrzeba przewidywalności	0,83
Absorpcja	0,87
Zaburzone relacje społeczne	0,92
Nadobowiązkowość	0,95
Przymus pracy	0,91
Sumiennosc	0,88
Stres i lęk	0,75

Wszystkie r^* istotne na poziomie $p < 0,001$

Jak widać, wszystkie wartości plasują się w granicach między akceptowalną a doskonałą (por. George i Mallery, 2003).

8.4.5. Analiza trafności

Na kolejnej próbie osób badanych dokonano analizy trafności Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu. Oparto ją na korelacjach wyników Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu z następującymi narzędziami:

1. WART;
2. SZAP;
3. DUWAS;
4. Podskala Sumienność z kwestionariusza NEO-FFI.

WART. Narzędzie to, autorstwa Robinsona i Philipsa (1995), zostało opisane w punkcie 8.2. Jest to 25-itemowy kwestionariusz mierzący pracoholizm. Wykorzystano tłumaczenie Mieścickiej (2002). Skala ta zyskała polską adaptację (Wojdyło, 2005).

SZAP. Skala Zaabsorbowania Pracą Golińskiej (2005) została dokładnie opisana w podrozdziale 8.3. Jest to 38-itemowe narzędzie.

DUWAS. Jest to, opisany szerzej w podrozdziale 8.6, holenderski kwestionariusz mierzący pracoholizm. Nie ma on, niestety, polskiej adaptacji, zatem wyniki z nim związane należy traktować bardzo ostrożnie. Wykorzystano tłumaczenie własne autorki. Rzetelność skali DUWAS na próbie polskiej mierzona *alfa* Cronbacha wyniosła aż 0,90, natomiast mierzona współczynnikiem rzetelności międzypółkowej Spearmana-Browna 0,92.

Podskala Sumienność z NEO-FFI. Podskala ta liczy 12 pozycji. Wykorzystano polską adaptację autorstwa Zawadzkiego, Strelaua, Szczepaniaka i Śliwińskiej (1998).

Wyniki korelacji dla całości wyników Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu oraz jego podskal z wymienionymi wyżej narzędziami²⁴ przedstawiono w tabeli 11.

Wynik ogólny WKOP korelował dodatnio z wszystkimi badanymi zmiennymi. Najsilniejszy jego związek odnotowano w przypadku korelacji z SZAP ($r = 0,80$), DUWAS ($r = 0,78$) oraz wynikiem ogólnym skali WART ($r = 0,62$). Najniższa korelacja, rzędu $r = 0,20$, została odnotowana z podskalą skali WART „Umysłowe zaabsorbowanie”.

Jeśli chodzi o wyniki korelacji dla poszczególnych podskal WKOP, „Wartość” korelowała pozytywnie ze wszystkimi zmiennymi. Najsilniejsze korelacje „Wartości” stwierdzono w odniesieniu do SZAP ($r = 0,74$), DUWAS ($r = 0,64$) oraz wyniku ogólnego WART ($r = 0,61$). Najslabiej, chociaż istotnie statystycznie, „Wartość” korelowała z podskalą WART „Umysłowe zaabsorbowanie”.

„Entuzjazm” pracy korelował znacznie słabiej z poszczególnymi zmiennymi niż pozostałe podskale WKOP. Stwierdzono istotne statystycznie, jednak słabe lub bardzo słabe, korelacje o charakterze dodatnim z podskalą WART „Przeciążenie pracą” oraz z SZAP. Słaba była także korelacja ujemna „Entuzjazmu” z podskalą WART

²⁴ W przypadku narzędzia WART przedstawiono również korelacje z jego podskalami.

„Umysłowe zaabsorbowanie”. Najsilniej i pozytywnie „Entuzjazm” korelował z podskala „Sumienność” z Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości ($r = 0,46$).

Kolejny czynnik WKOP, „Upośledzenie czynności alternatywnych”, korelował dodatnio ze wszystkimi analizowanymi zmiennymi. Najsilniejsze związki odnotowano z DUWAS ($r = 0,76$), SZAP ($r = 0,66$), wynikiem ogólnym WART ($r = 0,50$) oraz podskala WART „Przeciążenie pracą” ($r = 0,50$). Najsłabszą korelację „Upośledzenia czynności alternatywnych” stwierdzono z „Sumiennością” z NEO-FFI ($r = 0,17$).

Następny czynnik WKOP, „Używki”, podobnie jak „Entuzjazm” korelował jedynie z czterema zmiennymi, z wszystkimi słabo (najwyższa korelacja: $r = -0,26$). Dodatnie związki „Używek” stwierdzono z wynikiem ogólnym WART, podskala WART „Przeciążenie pracą” oraz podskala WART „Kontrola/Perfekcjonizm”. Ujemną korelację zaobserwowano natomiast z „Sumiennością”.

Czynnik „Antydelegowanie” korelował tylko z czterema zmiennymi, z wszystkimi dodatnio. Z wynikiem ogólnym WART, podskala WART „Zaniedbywanie bliskich związków” czy „Sumiennością” stwierdzono słabe związki. Najsilniejsza, jednak jedynie umiarkowana ($r = 0,39$), korelacja została zaobserwowana między „Antydelegowaniem” a podskala WART „Kontrola/Perfekcjonizm”.

Czynnik „Destrukcyjny perfekcjonizm” korelował dodatnio ze wszystkimi analizowanymi zmiennymi, poza „Sumiennością”, z którą korelował ujemnie, chociaż słabo ($r = -0,22$). Najsilniejszy związek „Destrukcyjnego perfekcjonizmu” stwierdzono z DUWAS ($r = 0,54$) oraz z SZAP ($r = 0,49$).

Czynnik „Potrzeba przewidywalności” korelował pozytywnie z wszystkimi zmiennymi poza podskala WART „Umysłowe zaabsorbowanie”, z którą nie korelował istotnie statystycznie. Najsilniejszy związek ($r = 0,45$) stwierdzono ze skala DUWAS.

Czynnik „Absorpcja” korelował, podobnie, jak czynnik „Potrzeba przewidywalności”, dodatnio ze wszystkimi zmiennymi, poza podskala WART „Umysłowe zaabsorbowanie”. Jednakże w przypadku czynnika „Absorpcja” korelacje były znacznie wyższe – najsilniejsze związki „Absorpcji” odnotowano z SZAP ($r = 0,72$), DUWAS ($r = 0,66$) i wynikiem ogólnym WART ($r = 0,50$).

Tabela 11

Korelacje pomiędzy WKOP oraz jego podskalami a narzędziami: WART, SZAP, DUWAS i Sumiennosc z NEO-FFI

	WART – Przeciążenie pracą	WART – Poczucie własnej wartości	WART – Kontrola/Perfekcjonizm	WART – Zaniedbywanie bliskich związków	WART – Umysłowe zaabsorbowanie	WART	SZAP	DUWAS	Sumiennosc z NEO-FFI
Wartość	0,49**	0,52**	0,51**	0,40**	0,19*	0,61**	0,74**	0,64**	0,28**
Entuzjazm	0,18*	-0,01	-0,07	0,16*	-0,20*	-0,01	0,26*	0,14	0,46**
Upośledzenie czynności alternatywnych	0,50**	0,41**	0,33**	0,25**	0,23**	0,50**	0,66**	0,76**	0,17*
Użytki	0,19*	-0,04	0,24**	0,11	0,13	0,19*	-0,05	0,01	-0,26**
Antydelegowanie	0,09	0,14	0,39**	0,20**	0,08	0,28**	0,21	0,18	0,26**
Destrukcyjny perfekcjonizm	0,25**	0,37**	0,29**	0,19*	0,28**	0,37**	0,49**	0,54**	-0,22**
Potrzeba przewidywalności	0,23**	0,33**	0,38**	0,28**	0,14	0,39**	0,33**	0,45**	0,38**
Absorpcja	0,47**	0,42**	0,37**	0,46**	0,09	0,50**	0,72**	0,66**	0,27**
Zaburzone relacje społeczne	0,06	0,27**	0,18*	0,35**	0,07	0,24**	0,47**	0,46**	0,21**
Nadobowiązkowość	0,38**	0,40**	0,30**	0,22**	0,04	0,42**	0,64**	0,64**	0,48**
Przymus pracy	0,48**	0,56**	0,40**	0,21**	0,14	0,53**	0,80**	0,73**	0,13
Sumiennosc	0,19*	0,14	0,19*	0,07	-0,15	0,18*	0,38**	0,44**	0,77**
Stres i lęk	0,15	0,31**	0,15	0,08	0,31**	0,25**	0,18	0,18	-0,32**
WKOP	0,55**	0,58**	0,56**	0,43**	0,20*	0,67**	0,80**	0,78**	0,45**

* - $p < 0,05$

** - $p < 0,01$

Czynnik „Zaburzone relacje społeczne” korelował pozytywnie z wszystkimi zmiennymi poza dwoma podskalami WART: „Przeciążenie pracą” oraz „Umysłowe zaabsorbowanie”. Najsilniejsze związki zaobserwowano ze skalą SZAP ($r = 0,47$) oraz DUWAS ($r = 0,46$).

Czynnik „Nadobowiązkowość” korelował dodatnio z wszystkimi zmiennymi poza podskala WART „Umysłowe zaabsorbowanie”. Najwyższe współczynniki korelacji odnotowano z SZAP i DUWAS (w obu przypadkach $r = 0,64$) oraz z „Sumiennością” ($r = 0,48$).

Czynnik „Przymus pracy” korelował dodatnio z wszystkimi analizowanymi zmiennymi poza „Sumiennością” oraz podskala WART „Umysłowe zaabsorbowanie”. Najsilniejsze związki tego czynnika odnotowano z SZAP ($r = 0,80$), DUWAS ($r = 0,73$) czy podskala WART „Poczucie własnej wartości” ($r = 0,56$).

Czynnik „Sumienność” korelował z następującymi zmiennymi: podskale WART: „Przeciążenie pracą” oraz „Kontrola/Perfekcjonizm”, jak również z wynikiem ogólnym WART, SZAP, DUWAS i „Sumiennością”. Najsilniejszy związek stwierdzono właśnie z tą ostatnią zmienną ($r = 0,77$).

Czynnik „Stres i lęk” wykazywał z rozpatrywanymi zmiennymi korelacje nieistotne statystycznie lub słabe do umiarkowanych. Pozytywnie korelował z ogólnym wynikiem WART oraz podskalami WART, takimi, jak: „Poczucie własnej wartości” oraz „Umysłowe zaabsorbowanie”. Ujemnie czynnik „Stres i lęk” korelował z „Sumiennością”.

Interkorelacje pomiędzy podskalami WKOP zostały także poddane analizie w drugim pomiarze. Sprawdzono również, czy interkorelacje między podskalami WKOP były różne w postępie w porównaniu z pretestem, za pomocą porównywania wielkości korelacji testem z. Wyniki przedstawia tabela 12. Z analiz tych wynika, że korelacje nie różniły się istotnie w obu badaniach, z wyjątkiem kilku pojedynczych przypadków.

Tabela 12
Różnice między korelacjami na przestrzeni dwóch pomiarów – wartości p

	WART – Przeciążenie pracą	WART – Poczucie własnej wartości	WART – Kontrola/Perfekcjonizm	WART – Zanedbywanie bliskich związków	WART – Umysłowe zaabsorbowanie	WART	SZAP	DUWAS	Sumiennosc z NEO-FFI
Wartość	0,617	0,854	0,222	0,701	0,578	0,552	0,657	0,929	0,291
Entuzjazm	0,784	0,741	0,153	0,424	0,734	0,553	0,726	0,870	0,244
Upośledzenie czynności alternatywnych	0,457	0,163	0,764	0,468	0,242	0,249	0,691	0,794	0,040
Użytki	0,502	0,284	0,279	0,842	0,496	0,503	0,250	0,306	0,489
Antydelegowanie	0,593	0,088	0,413	0,945	0,311	0,169	0,567	0,614	0,613
Destrukcyjny perfekcjonizm	0,517	0,637	0,776	0,484	0,772	0,639	> 0,999	0,882	0,141
Potrzeba przewidywalności	0,312	0,826	0,601	0,271	0,267	0,599	0,725	0,526	0,150
Absorpcja	0,932	0,640	0,222	> 0,999	> 0,999	0,505	0,913	0,785	0,718
Zaburzone relacje społeczne	0,253	0,171	0,946	0,385	0,593	0,349	> 0,999	0,947	0,945
Nadobowiązkowość	0,879	0,569	> 0,999	0,783	0,254	0,872	0,859	0,793	0,463
Przymus pracy	0,659	0,196	0,497	0,051	0,209	0,186	0,885	0,720	0,335
Sumiennosc	0,129	0,370	0,399	0,346	0,683	0,113	0,245	0,630	0,052
Stres i lęk	0,298	0,942	0,683	0,739	0,829	0,517	0,425	0,781	0,098
WKOP	0,650	> 0,999	0,195	0,811	0,482	0,504	> 0,999	0,794	0,545

8.4.6. Normy

Normy stenowe postanowiono obliczyć na osobach wchodzących w skład dwóch pierwszych prób, z rozbiciem na płeć oraz dwie grupy wiekowe. Do pierwszej grupy przydzielono osoby do 24. r.ż. włącznie, a zatem osoby w większości studiujące, chociaż badano również osoby aktywne zawodowo z niższym bądź średnim wykształceniem już w wieku poniżej 24. r.ż. W skład tej „młodszej” grupy weszły 1233 kobiety i 568 mężczyzn, natomiast w skład drugiej, „starszej” grupy – weszły osoby od 25. r.ż. wzwyż, czyli te, które zazwyczaj już ukończyły naukę (344 kobiety i 181 mężczyzn). Argumentem dla takiej strategii konstruowania norm był fakt, że w zdecydowanej większości podskali wystąpiły istotne różnice międzypłciowe oraz różnice między osobami młodszymi i starszymi (por. tabele 13 i 14). Finalne normy stenowe znajdują się w tabelach 13 i 14.

Tabela 13

Różnice ze względu na wiek w wynikach na poszczególnych podskalach kwestionariusza WKOP

	Średnia		SD		t(2324)	p	d Cohena
	17-24	25-74	17-24	25-74			
Wartość	52,92	55,43	15,90	18,35	-3,08	0,002	0,05
Sumiennosc	44,49	48,65	10,26	10,39	-8,15	< 0,001	0,40
Upośledzenie czynności alternatywnych	30,94	32,77	8,56	9,27	-4,23	< 0,001	0,21
Stres i lęk	35,35	34,34	5,19	5,61	3,87	< 0,001	0,19
Użytki	14,16	13,84	8,06	7,96	0,80	0,423	0,04
Antydelegowanie	25,41	25,22	6,87	7,34	0,54	0,588	0,03
Zaburzone relacje społeczne	19,64	21,88	6,76	7,43	-6,52	< 0,001	0,32
Entuzjazm	17,92	18,60	4,44	4,59	-3,05	0,002	0,15
Perfekcjonizm	16,06	15,21	5,00	5,63	3,32	0,001	0,16
Potrzeba przewidywalności	37,49	39,33	7,09	7,79	-5,11	< 0,001	0,25
Nadobowiązkowość	23,18	24,16	5,26	5,84	-3,68	< 0,001	0,18
Absorpcja	22,82	23,92	6,98	7,94	-3,08	0,002	0,15
Przymus pracy	26,39	27,09	7,28	8,00	-1,91	0,056	0,09

Tabela 14
Różnice międzypłciowe w wynikach na poszczególnych podskalach kwestionariusza WKOP

	Średnia		SD		$t(2337^{25})$	p	d Cohena
	K	M	K	M			
Wartość	53,39	53,71	16,42	16,75	-0,43	0,667	0,02
Sumiennosc	46,33	43,49	10,60	9,78	6,20	< 0,001	0,28
Upośledzenie czynności alternatywnych	31,80	30,43	8,98	8,19	3,56	< 0,001	0,16
Stres i lęk	35,31	34,70	5,28	5,30	2,59	0,010	0,12
Użytki	12,77	16,85	7,42	8,57	-11,83	< 0,001	0,51
Antydelegowanie	25,44	25,19	7,15	6,58	0,80	0,425	0,04
Zaburzone relacje społeczne	19,76	20,93	7,13	6,59	-3,78	< 0,001	0,17
Entuzjazm	18,25	17,67	4,56	4,31	2,90	0,004	0,13
Perfekcjonizm	15,83	15,97	5,19	5,08	-0,60	0,546	0,03
Potrzeba przewidywalności	37,87	37,98	7,32	7,21	-0,35	0,723	0,02
Nadobowiązkowość	23,72	22,67	5,29	5,60	4,38	< 0,001	0,19
Absorpcja	23,13	22,96	7,29	7,08	0,53	0,593	0,02
Przymus pracy	26,62	26,37	7,55	7,19	0,76	0,446	0,03

²⁵ W analizach międzypłciowych wzięło udział dodatkowo 13 osób, które wpisały płeć, jednak nie podały swojego wieku, przez co zostały wykluczone z analiz różnic w poszczególnych podskalach między młodszymi a starszymi osobami.

Tabela 15
Normy stenowe – młodsze kobiety²⁶

Sten	Wartość	Sumiennosc	UCA	Stres i lek	Uzytki	Antydelegowanie	ZRS
1	0-23	0-23	0-13	0-24	0-5	0-9	0-7
2	24-29	24-29	14-17	25-27		10-13	8-9
3	30-36	30-34	18-22	28-29		14-17	10-11
4	37-43	35-39	23-26	30-32	6-6	18-21	12-14
5	44-51	40-44	27-31	33-34	7-10	22-25	15-17
6	52-59	45-49	32-35	35-37	11-14	26-28	18-21
7	60-68	50-55	36-39	38-40	15-20	29-31	22-25
8	69-76	56-60	40-44	41-42	21-25	32-35	26-29
9	77-86	61-65	45-48	43-44	26-31	36-38	30-34
10	87-104	66-74	49-56	45-50	32-40	39-42	35-41

Sten	Entuzjazm	Perfekcjonizm	Potrzeba przewidywalności	Nadobowiazkowosc	Absorpcja	Przymus pracy
1	0-7	0-5	0-22	0-12	0-7	0-11
2	8-10	6-8	23-26	13-15	8-11	12-14
3	11-13	9-10	27-30	16-17	12-15	15-18
4	14-15	11-12	31-33	18-20	16-18	19-21
5	16-17	13-15	34-36	21-23	19-22	22-25
6	18-19	16-17	37-40	24-25	23-25	26-29
7	20-22	18-20	41-44	26-28	26-29	30-33
8	23-24	21-23	45-48	29-30	30-32	34-37
9	25-26	24-26	49-50	31-32	33-36	38-41
10	27-28	27-28	51-56	33-35	37-42	42-49

²⁶ Z powodu niewielkiej liczby pytań w niektórych podskalach, a tym samym niewielkiego zakresu zmienności wyników, niektóre steny nie są w niektórych podskalach reprezentowane.

Tabela 16
Normy stenowe – starsze kobiety

Sten	Wartość	Sumiennosc	UCA	Stres i lęk	Użytki	Antydelegowanie	ZRS
1	0-22	0-25	0-14	0-23	0-5	0-9	0-8
2	23-27	26-33	15-18	24-25		10-14	9-10
3	28-35	34-39	19-22	26-28	6-6	15-18	11-12
4	36-46	40-44	23-28	29-31		19-22	13-17
5	47-54	45-50	29-33	32-34	7-9	23-25	18-21
6	55-63	51-55	34-37	35-37	10-14	26-29	22-26
7	64-73	56-59	38-42	38-39	15-20	30-33	27-29
8	74-86	60-65	43-47	40-42	21-24	34-37	30-35
9	87-93	66-70	48-54	43-45	25-33	38-41	36-38
10	94-105	71-77	55-56	46-52	34-41	42-42	39-42

Sten	Entuzjazm	Perfekcjonizm	Potrzeba przewidywalności	Nadobowiązkowość	Absorpcja	Przymus pracy
1	0-8	0-4	0-22	0-12	0-9	0-11
2	9-11	5-7	23-27	13-14	10-12	12-15
3	12-14	8-9	28-31	15-18	13-15	16-18
4	15-16	10-12	32-35	19-22	16-20	19-24
5	17-18	13-14	36-39	23-24	21-24	25-27
6	19-20	15-18	40-43	25-27	25-28	28-31
7	21-23	19-21	44-47	28-30	29-32	32-35
8	24-26	22-24	48-51	31-33	33-36	36-39
9	27-27	25-27	52-53	34-34	37-41	40-44
10	28-28	28-28	54-56	35-35	42-42	45-49

Tabela 17
Normy stenowe – młodzi mężczyźni

Sten	Wartość	Sumienność	UCA	Stres i lęk	Używk	Antydelegowanie	ZRS
1	0-20	0-23	0-14	0-24	0-5	0-12	0-8
2	21-28	24-27	15-17	25-27		13-15	9-11
3	29-36	28-32	18-22	28-29	6-6	16-18	12-13
4	37-44	33-37	23-25	30-32	7-10	19-22	14-16
5	45-53	38-42	26-29	33-35	11-15	23-25	17-20
6	54-61	43-47	30-33	36-37	16-21	26-28	21-23
7	62-70	48-52	34-38	38-40	22-26	29-31	24-27
8	71-77	53-58	39-42	41-42	27-31	32-35	28-31
9	78-85	59-61	43-46	43-44	32-35	36-39	32-35
10			47-53			40-42	36-42

Sten	Entuzjazm	Perfekcjonizm	Potrzeba przewidywalności	Nadobowiązkowość	Absorpcja	Przymus pracy
1	0-7	0-6	0-22	0-10	0-8	0-12
2	8-10	7-8	23-27	11-14	9-12	13-15
3	11-13	9-11	28-30	15-16	13-15	16-19
4	14-15	12-13	31-34	17-19	16-19	20-23
5	16-17	14-16	35-37	20-22	20-23	24-26
6	18-19	17-18	38-41	23-25	24-26	27-30
7	20-21	19-21	42-44	26-27	27-30	31-33
8	22-23	22-23	45-48	28-30	31-33	34-37
9	24-25	24-26	49-50	31-32	34-36	38-40
10	26-28	27-28	51-56	33-35	37-42	41-49

Tabela 18

Normy stenowe – starsi mężczyźni

Sten	Wartość	Sumienność	UCA	Stres i lęk	Używk	Antydelegowanie	ZRS
1	0-21	0-23	0-13	0-22	0-5	0-10	0-8
2	22-27	24-32	14-18	23-25	6-6	11-13	9-11
3	28-35	33-36	19-23	26-27	7-7	14-16	12-15
4	36-46	37-41	24-27	28-31	8-10	17-21	16-18
5	47-55	42-46	28-32	32-34	11-15	22-24	19-22
6	56-65	47-50	33-37	35-37	16-20	25-27	23-25
7	66-74	51-56	38-40	38-39	21-25	28-30	26-27
8	75-82	57-60	41-42	40-42	26-30	31-35	28-30
9	83-88	61-64	43-47	43-44	31-34	36-37	31-33
10	89-105					38-42	

Sten	Entuzjazm	Perfekcjonizm	Potrzeba przewidywalności	Nadobowiązkowość	Absorpcja	Przymus pracy
1	0-6	0-4	0-24	0-8	0-7	0-8
2	7-11	5-6	25-29	9-13	8-10	9-14
3	12-13	7-9	30-32	14-17	11-15	15-18
4	14-16	10-12	33-34	18-20	16-19	19-22
5	17-17	13-15	35-39	21-23	20-23	23-25
6	18-20	16-18	40-42	24-26	24-26	26-30
7	21-22	19-20	43-46	27-29	27-29	31-33
8	23-25	21-22	47-50	30-31	30-34	34-35
9	26-26	23-24	51-53	32-34	35-38	36-38
10	27-28	25-28	54-56	35-35		

9. PODSUMOWANIE WYNIKÓW

Podstawowym celem niniejszej pracy było skonstruowanie narzędzia pozwalającego zdiagnozować pracoholizm na możliwie jak największej liczbie wymiarów. Cel ten udało się osiągnąć – w wyniku serii czynnikowych analiz eksploracyjnych i konfirmacyjnych powstał 94-itemowy kwestionariusz, obejmujący trzynaście podskal o zadowalającej czy w kilku przypadkach przynajmniej akceptowalnej rzetelności.

Kwestionariusz jako całość zyskał wysoką rzetelność – *alfa* Cronbacha dla całości narzędzia wyniosła 0,92. Spośród podskal najwyższą rzetelność zyskała podskala „Wartość” ($\alpha = 0,90$), natomiast najniższą – „Przymus pracy” ($\alpha = 0,68$) oraz „Entuzjazm” ($\alpha = 0,71$). Warto zwrócić uwagę na to, że „Entuzjazm” zawiera jedynie cztery pozycje, a „Przymus pracy” – sześć, co w nieunikniony sposób limituje ich spójność wewnętrzną. Należy także zauważyć, że rzetelności większości innych narzędzi do pomiaru pracoholizmu okazały się niższe niż rzetelność WKOP (np. polska adaptacja WokrBAT – α Cronbacha od 0,58 do 0,79; polska adaptacja WART – α Cronbacha = 0,87; KOP – między 0,72 a 0,88).

Większość poszczególnych podskal WKOP była z sobą istotnie statystycznie skorelowana. Jedne z najsilniejszych korelacji odnotowano pomiędzy podskalą „Przymus pracy” a pozostałymi podskalami narzędzia. Widać więc, że objaw, jaki większość autorów (por. np. Oates, 1971; Spence i Robbins, 1992) uznaje za konieczny do zdiagnozowania pracoholizmu, to jest przymus pracy, również w przedstawianych w niniejszej pracy badaniach wiązał się z innymi przejawami uzależnienia od pracy. Bardzo silnie z pozostałymi podskalami WKOP korelowały także wyniki podskali „Wartość”. Sugeruje to, że silniejszych przejawów pracoholizmu mogą doświadczać osoby wysoce ceniące swoją pracę czy określoną aktywność ukierunkowaną na cel.

Wyniki ogólne w kwestionariuszu WKOP korelowały dodatnio i stosunkowo wysoko z większością innych miar pracoholizmu (korelacje od $r = 0,43$ dla podskali Zaniedbywania bliskich związków z WART do $r = 0,80$ dla skali SZAP). Niższą, choć wciąż istotną statystycznie korelację stwierdzono dla podskali Umysłowego zaabsorbowania z testu WART ($r = 0,20$). Ogółem wyniki te wskazują na dobrą trafność diagnostyczną kwestionariusza WKOP. Mogą one sugerować także, iż umysłowe zaabsorbowanie może być jednym z mniej osiowych aspektów czy symptomów pracoholizmu.

Warto też odnotować stosunkowo wysoką ($r = 0,45$) korelację wyników ogólnych w kwestionariuszu WKOP z wymiarem Sumienność z kwestionariusza NEO-FFI.

Z pewnością nie znaczy to, że sumienność jest przejawem pracoholizmu, prawdziwa może być jednak zależność odwrotna, to znaczy wysoka sumienność nie implikuje pracoholizmu, ale trudno sobie wyobrazić pracoholika, który nie byłby sumienny przynajmniej w pewnym stopniu.

Analizując związki poszczególnych podskal kwestionariusza WKOP z innymi miarami pracoholizmu i z sumiennością, warto zauważyć przede wszystkim, że ogółem najwyższe korelacje uzyskano w przypadku podskal „Wartość” i „Przymus pracy”. Wyraźnie wskazuje to, że te dwa elementy – wysoka wartość przypisana przez jednostkę pracy oraz kompulsja pracowania – są bardzo ważnymi, jeśli nie osiowymi przejawami pracoholizmu.

Pozostałe podskale kwestionariusza WKOP nieco niżej, ale wciąż wyraźnie korelowały z innymi miarami pracoholizmu, z wyjątkiem jednak podskal „Entuzjazm” i „Używki”, które z innymi testami pracoholizmu korelowały bardzo słabo albo nieistotnie statystycznie. Fakt ten jest godny uwagi i powinien skłaniać do refleksji dotyczącej tego, czy te dwie cechy – entuzjazm pracy i nadużywanie substancji – powinny być traktowane jako wymiary pracoholizmu. Jak już wspomniano w podrozdziale 1.4, wydaje się, że większość badaczy skłania się do poglądu, że entuzjazm pracy nie jest tym samym, co pracoholizm. Odmienne są zarówno charakterystyki treściowe entuzjazmu pracy i pracoholizmu, jak i ich korelaty. Rezultaty uzyskane w moich badaniach wydają się wspierać ten pogląd – sugerują one, że entuzjazm pracy jest w niewielkim stopniu powiązany z przejawami pracoholizmu. Dla celów eksploracyjnych i aby nie przesądzać, że entuzjazm pracy powinien być na pewno wyłączony z charakterystyki pracoholizmu, zdecydowano się mimo wszystko pozostawić tę podskalę w kwestionariuszu WKOP. Powinno się jednak pamiętać, iż jest ona najwyraźniej w pewien sposób „dodatkowa” – wysokie wyniki dotyczące entuzjazmu pracy nie przesądzają o pracoholizmie, ani niskie – o jego braku.

Podobna sytuacja zachodzi w przypadku podskali „Używki”. Wyniki przedstawione w niniejszej pracy nie potwierdzają, by nadużywanie substancji psychoaktywnych było powiązane z objawami pracoholizmu. Jest to wynik niezgodny z poglądem wyrażonym przez Fassel i Schaef (1989), które uważały, że pracoholizm wiąże się ze zwiększoną podatnością na nałogi. Trzeba tu jednak podkreślić, że w artykule Fassel i Schaef mamy do czynienia ze spekulacjami – artykuł ten przedstawia poglądy autorek, nie wyniki empiryczne. Autorce niniejszego opracowania nie udało się zlokalizować pracy, w której empirycznie badano by związek między pracoholizmem a nadużywaniem substancji. Wyniki badań własnych sugerują, że związki takie mogą nie istnieć lub być słabe. Pomimo tego pozostawiono podskalę „Używki” w kwestionariuszu WKOP, z tych samych powodów, co w przypadku podskali entuzjazmu pracy – dla celów eksploracyjnych. Warto tę skalę pozostawić, aby w przyszłości móc dalej badać relacje między nadużywaniem substancji a pracoholizmem.

10. UWAGI KOŃCOWE

Rezultaty zaprezentowanych w niniejszej książce badań, a w szczególności liczba wygenerowanych w wyniku analiz czynnikowych wymiarów pracoholizmu, pozwalają zgodzić się ze stanowiskiem Hornowskiej i Paluchowskiego (2007), którzy stwierdzają, że pracoholizm jest zjawiskiem złożonym i wieloaspektowym. Wspomniani autorzy utrzymują, że pracoholizm powinien być traktowany bardziej jako syndrom współwystępujących z sobą regularnie symptomów niż jako cecha. Stwarza to oczywiste problemy związane ze sposobem diagnozowania zjawiska. Tym bardziej więc potrzebne jest kontynuowanie prac nad konstruowaniem czy udoskonalaniem istniejących narzędzi mogących wspomóc proces diagnostyczny pracoholizmu.

11. LITERATURA CYTOWANA

- Adamiec M. i Brzóska A. (1979). Motywacja do pracy. W: Z. Ratajczak (red.), *Zarys psychologii pracy* (s. 51–87). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Adler A. (1986). *Sens życia*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Andreassen C.S., Hetland J. i Pallesen S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17.
- Andreassen C.S., Ursin H. i Eriksen H.R. (2007). The relationship between strong motivation to work, ‘workaholism’, and health. *Psychology & Health*, 22, 615–629.
- Arthur M.B. i Rousseau D.M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.
- Aziz S., Adkins C.T., Walker A.G. i Wuensch K.L. (2010). Workaholism and work-life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*, 45, 72–79.
- Aziz S. i Tronzo C.L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61, 269–286.
- Aziz S. i Zickar M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52–62.
- Bakker A.B., Demerouti E. i Burke R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spill-over-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33.
- Bakker A.B. i Leiter M.P. (2010). Where to go from here? Integration and future research on work engagement. W: A.B. Bakker i M.P. Leiter (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 181–196). New York: Psychology Press.
- Bańka A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka A. (2002). *Spółeczna psychologia środowiskowa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Bańka A. (2005). Psychologia pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 281–320). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bartkowiak G. (1999). *Psychologia zarządzania*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Baumeister R.F., Heatherton T.F. i Tice D.M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 141–156.
- Baumeister R.F., Heatherton T.F. i Tice D.M. (2000). *Utrata kontroli. Jak i dlaczego tracimy zdolność samoregulacji?* Warszawa: PAPRA.
- Baumeister R.F. i Vohs K.D. (2007). Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 1–14.

- Beilin E. (2001). *Workaholism as addiction*. Źródło: <http://www.bgu.ac.il/~bobbie/sites2001/beilin/addiction.html>.
- Bentler P.M. i Bonett D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Berglas S. (2004). Treating Workaholism. W: R.H. Coombs (red.), *Handbook of addictive disorders: A practical guide to diagnosis and treatment*. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Białyszewski A. (1993). Zespół przewlekłego zmęczenia. *Psychiatria Polska*, 6, 601–612.
- Bonebright C.A., Clay D.L. i Ankenmann R.D. (2000). The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction and Purpose of Life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469–477.
- Bortkowski J., Dyrda M., Konarski L. i Rokicki B. (2001). *Człowiek w organizacji. Podręczny słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*. Warszawa: Dom Elipsa.
- Booth-Kewley S. i Friedman H.S. (1987). Psychological predictors of heart disease: A quantitative review. *Psychological Review*, 101, 343–362.
- Brady B.R., Vodanovich S.J. i Rotunda R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
- Brett J.M. i Stroh L.K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.
- Brown D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. W: D. Brown, L. Brooks i in. (red.), *Career choice and development* (3rd ed., s. 337–372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Browne M.W. i Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. W: K.A. Bollen i J.S. Long (red.), *Testing structural equation models* (s. 136–162). Newbury Park, California: Sage.
- Buelens M. i Poelmans S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459–470.
- Burke R.J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352–364.
- Burke R.J. (2000). Workaholism among women managers: Personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 520–530.
- Burke R.J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637–645.
- Burke R.J. i Matthiesen S.B. (2004). Short Communication: Workaholism among Norwegian journalists – Antecedents and consequences. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20, 301–308.
- Burke R.J., Matthiesen S.B. i Pallesen S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Burke R.J., Oberklaid F. i Burgess Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *International Journal of Management*, 21, 263–277.
- Burwell R. i Chen C. (2002). Applying REBT to workaholic clients. *Counselling Psychology Quarterly*, 15, 219–228.
- Byrne B.M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.

- Campbell J.D. (1990). Self-esteem and clarity of self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 538–549.
- Campbell J.D., Trapnell P.D., Heine S.J., Katz I.M., Lavallee L.F. i Lehman D.R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 141–156.
- Cantarow E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Carmines E.G. i McIver J.P. (1981). Analyzing models with unobserved variables. W: G.W. Bohrnstedt i E.F. Borgatta (red.), *Social measurement: Current issues*. Beverly Hills: Sage.
- Carroll J.J. i Robinson B.E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, 8, 33–41.
- Chamberlin C.M. i Zhang N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & Development*, 87, 159–169.
- Cherrington D.J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.
- Costa P.T., Jr. i McCrae R.R. (2000). NEO Personality Inventory. W: A.E. Kazdin (red.), *Encyclopedia of psychology*, vol. 5 (s. 407–409). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Czarnota-Bojarska J. i Łada M. (2004). Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 5–22.
- del Libano M., Llorens S., Salanova M. i Schaufeli W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143–150.
- Douglas E.J. i Morris R.J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *The Career Development International*, 11, 394–417.
- Dudek B. (2008). Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę. *Medycyna Pracy*, 59, 247–254.
- Ellis A. (2000). Rational Emotive Behavior Therapy. W: R.J. Corsini i D. Wedding (red.), *Current Psychotherapies* (s. 168–204). Itasca, IL: F.E. Peacock Publishers.
- Elowe J. (2010). Boulomanie: Entre illusion et addiction. [Workaholism: Between illusion and addiction]. *L'Encéphale: Revue de Psychiatrie Clinique Biologique et Thérapeutique*, 36, 285–293.
- Endler N.S. i Parker J.D.A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844–854.
- Engstrom T.W. i Juroe D.J. (1979). *The work trap*. Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell.
- Ersoy-Kart M. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-BAT): Turkish Form. *Social Behavior and Personality*, 33, 609–618.
- Fassel D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism and the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fassel D. i Schaef A.W. (1989). The high cost of workaholism. *Business & Health*, 34, 8–42.
- Feuerlein W. (1989). *Alkoholismus – Mißbrauch und Abhängigkeit*. Stuttgart: Thieme.
- Fiedler F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill.
- Frąszczak A. (2002). Pracoholizm. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia* (s. 211–233). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Friedman H.S. (2003). *Uzdrowiająca osobowość*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Flowers C.P. i Robinson B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction test. *Educational and Psychological Measurement*, 3, 517–526.
- Furnham A. (1997). *The psychology of behaviour at work*. Hove: Psychology Press.

- Galperin B.L. i Burke R.J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 331–347.
- George D. i Mallery P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gierowski J.K., Lew-Starowicz Z. i Mellibruda J. (2005). Psychopatologia zjawisk społecznych. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, t. 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 691–765). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Glass D. (1977). Behavior patterns, stress, and coronary disease. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Golińska L. (2006). Pracoholizm małżonka i rodzica w percepcji i odczuciach współpartnera i dzieci. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 47–55.
- Golińska L. (2008). *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Difin.
- Gorgievski M.J., Bakker A.B. i Schaufeli W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 83–96.
- Greenhaus J.H. i Beutell N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Griffiths M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13, 97–100.
- Grzesiuk L. i Jakubowska U. (2005). Terapia systemowa. W: L. Grzesiuk (red.), *Psychoterapia. Teoria* (s. 189–197). Warszawa: Wydawnictwo ENETEA.
- Guerreschi C. (2006). *Nowe uzależnienia*. Kraków: Wydawnictwo SALWATOR.
- Hamermesh D.S. i Slemrod J. (2005). The economics of workaholism: We should not have worked on this paper. Źródło: <http://www.nber.org/papers/W11566>.
- Harpaz I. i Snir R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 292–320.
- Harter J.K., Schmidt F.L. i Hayes T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hazen C., Shaver P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270–280.
- Hendrix H. (1988). *Getting the love you want: A guide for couples*. New York: Harper & Row.
- Hewlett S.A. i Luce C.B. (2006). *Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek* (HBR OnPoint Enhanced Edition).
- Higgins E.T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319–340.
- Hornowska E. i Paluchowski W.J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Howerton M.H. (2004). The relationship of attributional style, work addiction, perceived stress and alcohol abuse in lawyers in North America. Źródło: http://education.uncc.edu/cpflower/Flowers_CV.pdf.
- Ishiyama F.I. i Kitayama A. (1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counseling implications. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 17, 167–182.
- Jacobs J.A. i Gerson K. (2004). *The Time Divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

- Johnson S. (1993). *Humanizowanie narcystycznego stylu*. Warszawa: Jacek Santorski i CO Agencja Wydawnicza.
- Johnstone A. i Johnston L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181–188.
- Jones F.A., Burke R.J. i Westman M. (red.) (2006). *Work-life Balance: A Psychological Perspective*. New York: Psychology Press.
- Jöreskog K.G. i Sörbom D. (1989). *LISREL 7. A guide to the program and applications*. 2nd edition. Chicago: SPSS Inc.
- Kalinowski M., Czuma I., Kuć M. i Kulik A. (2005). *Praca*. Lublin: Wydawnictwo „Gaudium”.
- Kanai A. (2006). Economic and employment conditions, karoshi (work to death) and the trend of studies on workaholism in Japan. W: R.J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 158–172). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Kanai A. i Wakabayashi M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 267–292.
- Kanai A., Wakabayashi M. i Fling S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192–203.
- Kanungo R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Kawato H. (1992). *Karoshi shakai to nihon (Karoshi Society and Japan)*. Tokyo, Japan: Kaden Sha.
- Kemeny A. (2002). Driven to Excel: A Portrait of Canada's Workaholics. *Canadian Social Trends. Statistics Canada, Catalogue 11–008*.
- Kernis M.H. (2003). High self-esteem: A differentiated perspective. W: E.C. Chang i L.J. Sanna (red.), *Virtue, vice, and personality: The complexity of behavior* (s. 3–22). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Kernis M.H., Cornell D.P., Sun C.R., Berry A. i Harlow T. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low. The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190–1204.
- Kępiński A. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.
- Kiechel W. (1989). Workaholics Anonymous. *Fortune*, 117–118.
- Killinger B. (2007). *Pracoholizm. Szkoła przetrwania*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Klaft R.P. i Kleiner B.H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37–40.
- Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD–10. Opisy kliniczne i wskazówki diagnostyczne*. (2000). Kraków–Warszawa: Uniwersyteckie Wydawnictwo Medyczne „Vesalius”; Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Klimasiński K. (2000). *Elementy psychopatologii i psychologii klinicznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Korn E.R., Pratt G.J., i Lambrou P.T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Kranas G. (1995). Sukcesy kobiet i mężczyzn: ich uwarunkowania i konsekwencje. *Przegląd Psychologiczny*, 38, 179–190.
- LaBier D. (1989). *Modern madness: The hidden link between work and emotional conflict*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Liang Y.W. i Chu C.M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645–660.

- Machlowitz M.M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading: MA: Addison-Wesley.
- MacCallum R.C., Browne M.W. i Sugawara H.M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130–149.
- Makin P., Cooper C. i Cox C. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Malinowska D., Tokarz A. i Gad N. (2010). Wstępne badania nad adaptacją skali Workaholism Battery (Work-Bat) Spence i Robbins. *Studia Psychologiczne*, 48, 35–42.
- Maruszewski T. i Ściagała E. (1995). Poznawcza reprezentacja emocji. *Przegląd Psychologiczny*, 38, 245–278.
- Maslach C. (1986). Stress, burnout and workaholism. W: R. Kilburg, P. Nathan i R. Thoreson (red.), *Professionals in Distress: Issues, Syndroms and Solutions in Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Matthews B. i Halbrook M. (1990). Adult children of alcoholics: Implications for career development. *Journal of Career Development*, 16, 261–268.
- McClelland D.C. (1985). *Human motivation*. New York: Scott Freeman.
- McMillan L., Brady E.C., O'Driscoll P., Marsh N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan L. i O'Driscoll M.P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509–519.
- McMillan L. i O'Driscoll M.P. (2008). The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. W: R.J. Burke i C.L. Cooper (red.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (s. 85–111). Bingley, UK: Emerald.
- McMillan L.H.W., O'Driscoll M.P. i Brady E.C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 171–186.
- McMillan L., O'Driscoll M.P., Marsh N.V. i Brady E.C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69–91.
- Mellibruda J. (2003). *Psychologiczna problematyka uzależnień od alkoholu i narkotyków*. Źródło: <http://www.psychologia.edu.pl>.
- Mieścicka L. (2002). *Pracoholizm*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia.
- Millon T., Davis R., Millon C., Escovar L. i Meagher S. (2005). *Zaburzenia osobowości we współczesnym świecie*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia PTP.
- Minirth F., Meier P., Wichern F., Brewer B. i Skipper S. (1981). *The workaholic and his family: An inside look*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Morris S. i Charney N. (1983). Workaholism: Thank God it's Monday. *Psychology Today*, 88.
- Mosier S.K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished MA thesis, University of Texas at Austin.
- Mount M.K., Barrick M.R. i Perkins Strauss J. (1999). The joint relationship of conscientiousness and ability with performance: Test of the interaction hypothesis. *Journal of Management*, 25, 707–721.
- Mudrack P.E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490–508.
- Mudrack P.E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. W: R. Burke (red.), *Work hours and work addiction* (s. 108–128). Northampton, MA: Elgar.

- Mudrack P.E. i Naughton T.J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management, Special issue: Workaholism in Organizations*, 8, 93–111.
- Naughton T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 6, 180–187.
- Navarette S. (1998). *An empirical study of adult children of workaholics: Psychological functioning and intergenerational transmission*. Unpublished doctoral dissertation. Santa Barbara, CA: California Graduate Institute.
- Ng T., Sorensen K.L. i Feldman D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Nishiyama K. i Johnson J.V. (1997). *Karoshi – Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management*. Źródło: <http://workhealth.org/images.cse.map>.
- Oates W.E. (1968). On being a “Workaholic” (A Serious Jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16–20.
- Oates W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic. The facts about work addiction*. Nashville: ABINGDON.
- Oleś P.K. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Peiperl M. i Jones B. (2001). Workaholics and overworkers. Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 2, 147–164.
- Paluchowski W.J. i Hornowska E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. VI (s. 295–319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Peele S. 1977. Redefining addiction I: Making addiction a scientifically and socially useful concept. *International Journal of Health Services*, 7, 103–124.
- Pietropinto A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89–96.
- Pietrasinski Z. (1965). *Praktyczna psychologia pracy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Pomianowski R. (1998). Uzależnienia – współczesną wersją „ucieczki od wolności”. W: J. Miluska (red.), *Psychologia rozwiązywania problemów społecznych. Wybrane zagadnienia* (s. 260–291). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Poppelreuter S. (1997). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Porter G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcome of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter G. (2001). Workaholics as high-performance employees: The intersection of workplace and family relationship problems. W: B.E. Robinson, N.D. Chase (red.), *High-performing families: Causes, consequences, and clinical solutions* (s. 43–69). Alexandria, VA, US: American Counseling Association.
- Porter G. (2005). *Workaholism*: Źródło: http://www.wfnetwork.bc.edu/encyklopedia_entry.php?id=1191&area=All.
- Price V.A. (1982). *Type A behavior pattern: a model for research and practice*. New York: Academic Press.
- Reinhold B.B. (2002). *Toksyczna praca. Jak przezwyciężyć stres, przeciążenie i znużenie i jak ożywić swoją karierę zawodową?* Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.

- Retowski S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojcieszke i M. Plopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313–342). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Robinson B.E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson B.E. (1996). The psychosocial and familiar dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling and Development*, 74, 447–452.
- Robinson B.E. (1998). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 35, 260–268.
- Robinson B.E. (2000). Workaholism: Bringing the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31–47.
- Robinson B.E. (2001). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23, 123–135.
- Robinson B.E. (2007). *Chained to the desk* (2nd ed.). New York: New York University Press.
- Robinson B.E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21, 34–48.
- Robinson B.E., Carroll J.J. i Flowers C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 397–410.
- Robinson B.E., Flowers C. i Ng K. (2006). The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands' Perspective. *The Family Journal*, 14, 213–220.
- Robinson B.E. i Kelley L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 223–238.
- Robinson B.E. i Post. P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337–338.
- Robinson B.E. i Post P. (1995). Split-half reliability of the Work Addiction Risk Test: Development of a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 76, 1226.
- Salanova M., Agut S. i Peiró J.M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaef A.W. i Fassel D. (1988). *The addictive organization*. New York, US: Harper & Row Publishers.
- Schaufeli W.B. i Bakker A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli W.B. i Bakker A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli W.B., Bakker A.B. i van Rhenen W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Schaufeli W.B., Salanova M., González-Romá V. i Bakker A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli W.B., Taris T.W. i Bakker A.B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (s. 193–217). W: R. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, UK: Edward Elgar.

- Schaufeli W.B., Taris T.W. i Bakker A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. W: R.J. Burke i C.L. Cooper (red.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (s. 203–226). Bingley, UK: Emerald.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., Le Blanc P., Peeters M., Bakker A.B. i De Jonge J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. [Does work make happy? In search of the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422–428.
- Schaufeli W.B., Taris T.W. i Van Rhenen W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Schaufeli W.B. i Van Rhenen W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). [About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19, 323–244.
- Schaufeli W.B., Van Wijhe C., Peeters M. i Taris T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. [Workaholism: The measurement of a concept]. *Gedrag & Organisatie*, 24, 43–63.
- Schultz D.P. i Schultz S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Scott K.S., Moore K.S. i Miceli M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Sedikides C. (1993). Assessment, enhancement, and verification determinants of the self-evaluation process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 317–338.
- Seybold K.C. i Salomone P.R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, 4–10.
- Sęk H. (2000). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk H. (2001). *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Shimazu A. i Schaufeli W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.
- Shimazu A., Schaufeli W.B. i Taris T.W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154–160.
- Sharma P. i Sharma J. (2011). Work Addiction: A Poison by Slow Motion. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2, 86–91.
- Sharma S., Mukherjee S., Kumar A. i Dillon W.R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58, 935–943.
- Siegel S.M. (1974). If you think you're working too hard. *US News and World Report*, 29 July, 31–34.
- Snir R. i Harpaz I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Snir R., Harpaz I. i Burke R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 5, 369–373.
- Snir R. i Zohar D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 109–127.

- Sonnentag S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 56, 518–528.
- Spence J.T. i Robbins A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Sprankle J.K. i Ebel H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York: Walker Publishing.
- Spruell G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 41, 41–45.
- Sullivan J. (1999, January 23). Rejecting hard labor. *The Age*, 8.
- Szpitalak M. (2008). Pracoholizm: norma, patologia czy adaptacja? *Sztuka Leczenia*, 3/4, 47–57.
- Szpitalak M. (2011). Przywiązani do... pracy. Zaangażowanie w pracę jako odzwierciedlenie stylu przywiązania. *Psychologia Rozwojowa*, 15, 19–30.
- Szpitalak M. (w druku). Zależności między stylem przywiązania a zaangażowaniem w naukę u młodzieży licealnej. *Ruch Pedagogiczny*.
- Taris T.W., Geurts S.A.E., Schaufeli W.B., Blonk R.W.B. i Lagerveld S.E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153–165.
- Taris T.W., Schaufeli W.B. i Shimazu A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. W: A.B. Bakker i M.P. Leiter (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 39–53). New York, US: Psychology Press.
- Taris T.W., Schaufeli W.B. i Verhoeven L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Tennant C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697–704.
- Van Beek I., Taris, T. i Schaufeli W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- Van Wijhe C., Peeters M.C.W. i Schaufeli W.B. (2011). To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholic and work engaged employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, 361–372.
- Vodanovich S.J. i Piotrowski C. (2006). Workaholism: A critical but neglected factor in O.D. *Organization Development Journal*, 24, 55–60.
- Vodanovich S.J., Piotrowski C. i Wallace J.C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25, 70–75.
- Wciórka J. (2008). *Kryteria diagnostyczne według DSM-IV-TR*. Wrocław: Elsevier Urban & Partner.
- Weinberg R.B. i Mauksch L.B. (1991). Examining family-of-origin influence in life at work. *Journal of Marital and Family Therapy*, 17, 233–242.
- Wheaton B., Muthen B., Alwin D.F. i Summers G.F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. W: D.R. Haise (red.), *Sociological methodology* (s. 84–136). San Francisco: Jossey-Bass.
- Witt L.A., Burke L.A., Barrick M.R. i Mount M.K. (2002). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 164–169.
- Wojciszke B. (2002). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Wojdyło K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33–50.

- Wojdyło K. (2004). Pracoholizm – rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 55–75.
- Wojdyło K. (2005). Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 71–84.
- Wojdyło K. (2006). Osobowość pracoholiczna: Właściwości i mechanizmy regulacyjne. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 23–36.
- Wojdyło K. (2007). Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu. *Studia Psychologiczne*, 45, 53–65.
- Wojdyło K. (2009). Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 52, 453–471.
- Wojdyło K. (2010a). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Difin.
- Wojdyło K. (2010b). Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej. *Przegląd Psychologiczny*, 53, 61–82.
- Wojdyło K. i Buczny J. (2010). Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu: WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Studia Psychologiczne*, 49, 67–79.
- Wojdyło K. i Lewandowska-Walter A. (2009). Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 52, 453–471.
- Woodman R. (1982). A survey of employee perceptions of information privacy in organizations. *Academy of Management Journal*, 25, 647–663.
- Wrześniewski K. (1993). *Styl życia a zdrowie. Wzór zachowania A*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii Polskiej Akademii Nauk.
- Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E. i Schaufeli W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.
- Yaniv G. (2011). Workaholism and marital estrangement: A rational-choice perspective. *Mathematical Social Sciences*, 61, 104–108.
- Zakrzewska M. (1994). *Analiza czynnikowa w budowaniu i sprawdzaniu modeli psychologicznych*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M. (1998). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: PTP.

12. ANEKS – WIELOWYMIAROWY KWESTIONARIUSZ OCENY PRACOHOLIZMU (WKOP)

WKOP

Autor: Malwina Szpitalak

PSEUDONIM..... PŁEĆ..... WIEK.....
 WYKSZTAŁCENIE*: PODSTAWOWE ZAWODOWE ŚREDNIE
 STUDIA WYŻSZE
 WYKONYWANY ZAWÓD/KIERUNEK STUDIÓW:
 LICZBA PRZEPRACOWANYCH LAT/ROK STUDIÓW

*proszę zaznaczyć właściwe

Kwestionariusz dotyczy stosunku do relacji społecznych i aktywności zawodowej. Proszę postarać się wypełniać kwestionariusz sprawnie, nie zastanawiając się długo nad odpowiedziami. Najlepiej, żeby kierował(a) się Pan(i) pierwszym odczuciem. Należy zaznaczyć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z poniższymi stwierdzeniami. Przykładowo, jeżeli uważa Pan(i), że dane stwierdzenie bardzo trafnie odzwierciedla Pana(i) opinię/zachowanie, zaznacza Pan(i) „7”. Zaznaczenie „6” i „5” będzie oznaczało, że dane stwierdzenie oddaje Pana(i) opinię/zachowanie, ale tylko w pewnym stopniu. „4” to wartość pośrednia. Jeżeli uważa Pan(i), że dane stwierdzenie jest niezgodne z Pana(i) opinią/zachowaniem, należy zaznaczyć cyfrę „3”, „2” lub „1”. „1” oznacza, że stwierdzenie jest całkowicie niezgodne z Pana(i) opinią/zachowaniem.

1	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję się dziwnie i jest mi źle.	1 2 3 4 5 6 7
2	Zdarza mi się nie wywiązywać z powierzonych mi obowiązków.	1 2 3 4 5 6 7
3	Jestem dumny(a) z wyników swojej pracy/nauki.	1 2 3 4 5 6 7
4	Wolę poczytać książkę lub obejrzeć telewizję niż wyjść gdzieś ze znajomymi.	1 2 3 4 5 6 7
5	Kiedy nie pracuję/nie uczę się, czuję do siebie wstręt i pogardę, że jestem taki(a) leniwy(a).	1 2 3 4 5 6 7
6	Nie powinno się zaczynać urlopu, jeśli nie zakończono wykonywania jakiegoś ważnego zadania do pracy/na uczelni.	1 2 3 4 5 6 7

7	Rzadko mam kłopoty z radzeniem sobie ze stresem.	1 2 3 4 5 6 7
8	Jeżeli się zastanowię, mogę dojść do wniosku, że moje zaangażowanie w pracę/naukę może się negatywnie odbić na moim zdrowiu.	1 2 3 4 5 6 7
9	Kiedy któryś z moich znajomych zaprasza mnie na spotkanie, zazwyczaj odmawiam, gdyż wydaje mi się, że mam pilniejsze rzeczy do zrobienia.	1 2 3 4 5 6 7
10	Brakuje mi pewności siebie.	1 2 3 4 5 6 7
11	Tylko pracując/ucząc się, mogę się realizować i spełniać swoje marzenia.	1 2 3 4 5 6 7
12	Często brakuje mi czasu na rozrywkę.	1 2 3 4 5 6 7
13	Nie lubię odkładać „na jutro” niedokończonej pracy/nauki.	1 2 3 4 5 6 7
14	Uważam, że praca zespołowa rzadko przynosi pozytywne rezultaty, ponieważ każdy powinien pracować na własny rachunek, a nie wykorzystywać innych do osiągnięcia własnych celów.	1 2 3 4 5 6 7
15	Często rozmyślam, co złego może się zdarzyć, jeśli nie będę wypełniał(a) rzetelnie swoich zawodowych obowiązków.	1 2 3 4 5 6 7
16	Praca/nauka to źródło największej radości w moim życiu.	1 2 3 4 5 6 7
17	Wiem, że powierzenie innym osobom nawet drobnych rzeczy do wykonania może nie przynieść dobrego rezultatu.	1 2 3 4 5 6 7
18	Uważam, że nie jest możliwe, żebym pracował(a)/uczył(a) się więcej niż obecnie.	1 2 3 4 5 6 7
19	Jeżeli coś idzie nie po mojej myśli, bardzo się denerwuję.	1 2 3 4 5 6 7
20	Żyję w ciągłym pośpiechu.	1 2 3 4 5 6 7
21	Często jest tak, że wolę zrobić coś za innych, bo wydaje mi się, że zrobię to lepiej i bardziej sumiennie niż oni.	1 2 3 4 5 6 7
22	Zazwyczaj jestem rozluźniony(a) i nie zastanawiam się, co zdarzy się w przyszłości.	1 2 3 4 5 6 7
23	Bez sukcesów w pracy/w nauce nie był(a)bym wartościowym człowiekiem.	1 2 3 4 5 6 7
24	Pracuję/uczę się głównie po to, by mieć dobre wyniki.	1 2 3 4 5 6 7
25	To głównie zaangażowanie w pracę/naukę sprawia, że czuję, że mam kontrolę nad swoim życiem.	1 2 3 4 5 6 7
26	Lubię mieć wszystko „pod kontrolą”.	1 2 3 4 5 6 7
27	Moja(e) praca/studia jest/są dla mnie najważniejsza(e).	1 2 3 4 5 6 7
28	Często nie zdążam z wykonaniem wszystkich rzeczy, które miałem(łam) zaplanowane.	1 2 3 4 5 6 7
29	Uważam, że w pierwszej kolejności powinno się wykonywać obowiązki, a dopiero później myśleć o przyjemnościach.	1 2 3 4 5 6 7
30	Lubię jasne i przewidywalne sytuacje.	1 2 3 4 5 6 7
31	Nie znoszę popełniać błędów.	1 2 3 4 5 6 7

32	Zdarza mi się często, że nadmierna koncentracja na szczegółach wykonywanego zadania sprawia, że zatracam jego ogólny sens.	1 2 3 4 5 6 7
33	Raczej nie powierzam innym zadań, które uważam za ważne.	1 2 3 4 5 6 7
34	Nie uważam się za osobę sumiennie wykonującą swoje obowiązki.	1 2 3 4 5 6 7
35	Chciał(a)bym podchodzić do życia bardziej „na luzie”.	1 2 3 4 5 6 7
36	Nie jestem perfekcjonist(k)ą.	1 2 3 4 5 6 7
37	Zaangażowanie w pracę/naukę powoduje, że czuję się bezpieczny(a).	1 2 3 4 5 6 7
38	Pod presją czasu odczuwam silny niepokój.	1 2 3 4 5 6 7
39	Praca/nauka to najważniejsza aktywność w życiu człowieka.	1 2 3 4 5 6 7
40	Uważam, że najlepiej sam(a) wykonam powierzone mi zadania.	1 2 3 4 5 6 7
41	Kiedy podejmuję się wykonania jakiegoś zadania, często mam kłopoty z jego dokończeniem, ponieważ wydaje mi się, że ciągle nie jest na wystarczająco zadowalającym mnie poziomie.	1 2 3 4 5 6 7
42	Uważam, że praca/nauka to najważniejsza wartość w życiu człowieka.	1 2 3 4 5 6 7
43	Często bywam zmęczony(a).	1 2 3 4 5 6 7
44	Zazwyczaj w weekend spotykam się ze znajomymi.	1 2 3 4 5 6 7
45	Czuję się osobą wartościową tylko wtedy, kiedy uda mi się osiągnąć jakiś sukces w pracy/na uczelni.	1 2 3 4 5 6 7
46	Nie zamienił(a)bym swej pracy/studiów na żadną(e) inną(e).	1 2 3 4 5 6 7
47	Zdarza mi się wziąć narkotyki.	1 2 3 4 5 6 7
48	Zdarza się, że praca/nauka pochłania mnie zupełnie.	1 2 3 4 5 6 7
49	Zauważyłem(łam), że ostatnio coraz częściej nadużywam alkoholu lub innych używek.	1 2 3 4 5 6 7
50	Poza firmą/uczelnią nie mam okazji do nawiązywania nowych znajomości.	1 2 3 4 5 6 7
51	Wydaje mi się, że moje zaangażowanie w pracę/naukę negatywnie odbija się na moich relacjach towarzyskich.	1 2 3 4 5 6 7
52	Gdyby nie praca/nauka, moje życie nie miałoby sensu.	1 2 3 4 5 6 7
53	Nie zdarza mi się raczej nie kończyć zadania, które już zacząłem(łam) wykonywać.	1 2 3 4 5 6 7
54	Uważam, że gdyby nie praca/nauka moje życie rodzinne byłoby bardziej satysfakcjonujące.	1 2 3 4 5 6 7
55	W większości sytuacji powinno się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	1 2 3 4 5 6 7
56	Nie mam trudności ze zrelaksowaniem się.	1 2 3 4 5 6 7
57	Trudno mi po ciężkim dniu odmówić sobie kieliszka alkoholu lub piwa.	1 2 3 4 5 6 7
58	Zdarza mi się tak zapomnieć w pracy/w nauce, że nie wiem, co się dzieje wokół mnie.	1 2 3 4 5 6 7

59	Gdy pracuję/uczę się, często tracę poczucie czasu.	1	2	3	4	5	6	7
60	Bez trudu rozumiem osoby, które mówią, że praca/nauka to część ich samych.	1	2	3	4	5	6	7
61	Uważam, że najpierw powinno się zakończyć wykonywane zadanie związane z pracą/nauką, a dopiero potem myśleć o przyjemnościach/rozrywce.	1	2	3	4	5	6	7
62	Bardzo rzadko mam poczucie, że z niczym nie mogę się wyrobić „na czas”.	1	2	3	4	5	6	7
63	Należy być bardzo aktywnym zawodowo/w nauce, ponieważ praca/nauka jest jedną z najistotniejszych dziedzin życia.	1	2	3	4	5	6	7
64	Kiedy pracuję/uczę się, bywa, że nic innego się dla mnie nie liczy.	1	2	3	4	5	6	7
65	Zdarza mi się nieraz relaksować się za pomocą alkoholu.	1	2	3	4	5	6	7
66	Jestem aktywny(a) bez ustanku.	1	2	3	4	5	6	7
67	Wydaje mi się, że już nie zmienię poglądów, jakie mam na większość spraw.	1	2	3	4	5	6	7
68	Poświęcam niewiele czasu na spotkania towarzyskie.	1	2	3	4	5	6	7
69	Palę więcej niż kiedyś/zacząłem(ęłam) palić papierosy.	1	2	3	4	5	6	7
70	Lubię moją pracę/naukę i daje mi ona dużą satysfakcję.	1	2	3	4	5	6	7
71	Trudno mi wyobrazić sobie większy sukces niż ten natury zawodowej.	1	2	3	4	5	6	7
72	Często odkładam to, co mam do zrobienia na „ostatnią chwilę”.	1	2	3	4	5	6	7
73	Zdarza mi się zapomnieć o zjedzeniu posiłku, kiedy intensywnie pracuję/uczę się.	1	2	3	4	5	6	7
74	Nie lubię odrywać się od pracy/nauki.	1	2	3	4	5	6	7
75	Czuję się spełniony(a) zawodowo/na uczelni.	1	2	3	4	5	6	7
76	Wydaje mi się, że coraz częściej sięgam po alkohol.	1	2	3	4	5	6	7
77	Chciał(a)bym mieć więcej czasu „dla siebie”, ale kiedy staram się go wygospodarować, odczuwam silne wyrzuty sumienia.	1	2	3	4	5	6	7
78	Kiedy niczym się nie zajmuję, odczuwam niepokój.	1	2	3	4	5	6	7
79	Przeżywam więcej emocji pozytywnych niż negatywnych.	1	2	3	4	5	6	7
80	Zdarza się, że tak długo obmyślam, jak coś zrobić i ciągle wprowadzam poprawki, że mam trudności, by zdążyć na czas z zakończeniem zadania.	1	2	3	4	5	6	7
81	Przeważnie nie mam silnych wyrzutów sumienia, kiedy nie zajmuję się pracą/nauką.	1	2	3	4	5	6	7
82	Często bywa tak, że wykonując jakieś zadanie, skupiam się na szczegółach, przez co mam trudności z zakończeniem zadania.	1	2	3	4	5	6	7
83	Od jakiegoś czasu jestem coraz bardziej rozdrażniony(a) i denerwują mnie rzeczy, które kiedyś były mi obojętne, a nawet przyjemne.	1	2	3	4	5	6	7
84	Tylko w pracy/na uczelni czuję się naprawdę bezpieczny(a), bo wiem, że wszystko mam pod kontrolą.	1	2	3	4	5	6	7

85	Często jest tak, że – w przypadku grupowego wykonywania zadania – nie można ufać nikomu poza sobą samym.	1	2	3	4	5	6	7
86	Uważam się za osobę niezwykle obowiązkową.	1	2	3	4	5	6	7
87	Wydaje mi się, że moi znajomi pracują/uczą się znacznie więcej niż ja.	1	2	3	4	5	6	7
88	Jestem bardzo odpowiedzialny(a).	1	2	3	4	5	6	7
89	Nie lubię zmian, bo tylko wprowadzają niepotrzebne zamieszanie.	1	2	3	4	5	6	7
90	Zawsze znajduję sobie coś do roboty, nawet w czasie, kiedy inni wypoczywają.	1	2	3	4	5	6	7
91	Rozrywka jest dla mnie ważniejsza niż praca/nauka.	1	2	3	4	5	6	7
92	Odkąd studiuję/pracuję, kontakt z moimi dawnymi znajomymi zaczął się osłabiać, chociaż wcale nie musiałyby tak być.	1	2	3	4	5	6	7
93	Nigdy nie robię niczego „przypadkiem”, zawsze staram się mieć wszystko dokładnie zaplanowane.	1	2	3	4	5	6	7
94	Kiedy jestem w domu, często myślę o tym, co powinienem/powinnam zrobić następnego dnia, np. planuję jutrzejszy dzień pod kątem spraw niezbędnych do załatwienia w pracy/na uczelni.	1	2	3	4	5	6	7

Bardzo prosimy o sprawdzenie, czy wszystkie dane na pierwszej stronie kwestionariusza zostały uzupełnione oraz czy udzielił(a) Pan(i) odpowiedzi na każde pytanie.

Serdecznie dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza i pomoc w projekcie badawczym.

REDAKTOR

Dorota Węgierska

KOREKTA

Małgorzata Szul

SKŁAD I ŁAMANIE

Wojciech Wojewoda

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego

Redakcja: ul. Michałowskiego 9/2, 31-126 Kraków

tel. 12-631-18-81, tel./fax 12-631-18-83